

# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

SERI-LsL 2019

DISPENSE DELLA SCUOLA EUROPEA DI RELAZIONI INDUSTRIALI DI LUCI SUL LAVORO

## **PARTECIPAZIONE, INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI NEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA.**

*(Parte Prima)*

*Autore Gianni Arrigo*

*SOMMARIO.*

*1. Premessa. Nozioni di “partecipazione”, “democrazia industriale” e “democrazia economica”. Il “coinvolgimento” dei lavoratori nel (recente) diritto dell’Unione.*

*2. Origini ed evoluzione della partecipazione dei lavoratori. 3. I diritti di informazione e consultazione nel diritto dell’Unione europea. Ambito di applicazione: imprese nazionali e imprese transnazionali europee.*

*4. I diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali.*

*5. (Segue). I diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali secondo la Dir. n. 2002/14.*

*6. I diritti di informazione e consultazione nelle “imprese di dimensioni comunitarie” e nelle società di diritto europeo.*

*Nella parte seconda...*

*7. La partecipazione dei lavoratori negli organi societari. Partecipazione dei lavoratori e “interesse dell’impresa”.*

*8. La partecipazione economica. Origini ed evoluzione teorica. Orientamenti delle istituzioni comunitarie*

*9. Partecipazione “debole” e partecipazione “forte”. Fondamento. Critica. Continuità e discontinuità fra i diversi meccanismi del coinvolgimento.*

*1. Premessa. Nozioni di “partecipazione”, “democrazia industriale” e “democrazia economica”. Il “coinvolgimento” dei lavoratori nel (recente) diritto dell’Unione.*

**1.1. Nei vari sistemi di Relazioni industriali, la locuzione *partecipazione dei lavoratori* non ha un significato univoco<sup>1</sup>, alla stregua delle nozioni di *democrazia industriale* e *democrazia economica*,**

---

<sup>1</sup> Si v., in proposito, M. D'ANTONA, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (voce)*, in Enciclopedia giuridica Treccani, Roma 1990.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

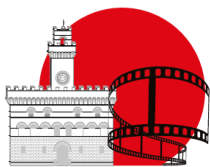
con le quali condivide talune radici culturali nonché determinati elementi ed obiettivi, tanto che i tre termini vengono spesso -e impropriamente- usati come eteronimi di un complesso non unitario e non omogeneo di diritti dei lavoratori. Differenze permangono anche tra i Paesi dell'Unione europea dato che, come si preciserà più avanti, l'armonizzazione delle legislazioni nazionali concerne prevalentemente i diritti di informazione e consultazione, mentre tocca incidentalmente la partecipazione dei lavoratori negli organi societari e non riguarda la partecipazione dei lavoratori all'economia e al capitale dell'impresa, alla quale sono riservate norme di indirizzo. La persistente differenza e varietà dei modelli partecipativi nel panorama internazionale è dovuta a molteplici fattori, come, in particolare: la dimensione e la forma giuridica delle imprese; la natura (pubblica o privata) del rapporto di lavoro; il rapporto tra legge e autonomia collettiva, i modelli organizzativi della rappresentanza e dell'azione collettiva, che sono a loro volta il prodotto di culture, tradizioni e prassi sindacali diverse nei vari sistemi giuridici. La detta complessità, se non favorisce delimitazioni concettuali valide per ogni contesto, non impedisce comunque di tentare una definizione generale della partecipazione, basandosi sulle norme internazionali del lavoro e sul diritto dell'Unione europea, oltre che sulle normative nazionali più evolute in materia. In via di primo approccio si può affermare che la partecipazione dei lavoratori comprende gli istituti e le procedure mediante i quali i lavoratori, in particolare attraverso i loro rappresentanti, esercitano un'*influenza* sulle decisioni delle imprese da cui dipendono, condividendo talora anche parte delle conseguenze economiche e finanziarie di tali decisioni. A tal proposito merita osservare che se lo scopo di esercitare un'*influenza* sulle decisioni dell'impresa distingue la partecipazione dei lavoratori da modelli di relazioni aziendali riconducibili a taluni modelli di gestione delle risorse umane, o a forme di "fidelizzazione" dei dipendenti, anche se organizzati sulla base di flussi informativi dal *management* ai lavoratori, esso non è però carattere esclusivo della partecipazione. Secondo una definizione risalente ma non desueta, la partecipazione dei lavoratori riguarderebbe, infatti, "tutte le possibilità e le esperienze nonché gli organismi e le procedure, volti a modificare o migliorare il loro rapporto e le condizioni di lavoro e, in numerosi casi, anche le loro condizioni socioeconomiche nella società"<sup>2</sup> comprendendo pertanto la stessa contrattazione collettiva (in particolare quella aziendale) perché capace di condizionare anche in modo determinante molte decisioni dell'impresa<sup>3</sup>. A tal proposito la dottrina fa però rilevare che la contrattazione collettiva e la partecipazione, anche se dirette entrambe a condizionare le decisioni dell'impresa -non di rado mediante gli stessi attori ed avendo ad oggetto le stesse materie-, hanno una diversa *ratio* e natura giuridica. In particolare, la contrattazione collettiva si baserebbe sulla distinzione degli interessi rappresentati dalle parti negoziali nonché sulla libertà di ciascuna di ricorrere a forme di pressione o al conflitto collettivo per contrastare o condizionare le decisioni dell'altra; elemento, questo, *in genere* estraneo al metodo partecipativo, nel quale l'*influenza* di una parte sulle decisioni dell'altra avverrebbe per lo più nell'ambito di un "programma" di reciproca cooperazione da eseguire con "spirito costruttivo", spesso rafforzato da obblighi di tregua. In ogni caso, la contrattazione collettiva non tollera in via di principio un'astensione totale ed aprioristica dal conflitto, nemmeno quando genera forme di più diretta cooperazione tra lavoratori e impresa e quando è lo stesso contratto collettivo (invece che la legge) ad imporre limiti all'autotutela collettiva<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> K.F. WALKER K.F., *Workers' participation in management. Problems, practice and prospects*, International Institute for Labor Studies, Bulletin 12, 1975, p. 9, s.

<sup>3</sup> "Partecipazione contrattuale", giustapposta a quella "conflittuale" e a quella "collaborativa"; sul punto, Cfr. S. LEONARDI, *Partecipazione e comando nell'impresa fordista e in quella post-fordista*, Rivista Critica di Diritto del Lavoro, n. 1/96.

<sup>4</sup> L. BELLARDI, *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Cacucci, Bari 1999; B. VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva*, III ed., Cacucci, Bari 1992.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

Una più chiara distinzione tra contrattazione e partecipazione caratterizza gli ordinamenti del centro nord Europa, nei quali gli ambiti dell'una e dell'altra -quanto a soggetti legittimati e materie incise dall'una e dall'altra- sono delimitati dal legislatore (o dalle stesse Parti sociali, come in Svezia), trovando una più compiuta espressione nel formale *dualsimo* che caratterizza il sistema tedesco di Relazioni industriali, consistente nella separazione tra: a) rappresentanza aziendale dei lavoratori e rappresentanza sindacale; b) contrattazione collettiva e codeterminazione aziendale; c) codeterminazione e partecipazione negli organi societari<sup>5</sup>. La delimitazione degli ambiti della contrattazione e della partecipazione non significa però che tra l'una e l'altra manchino elementi comuni e di continuità. Essi appaiono accentuati nei sistemi nei quali i *meccanismi* partecipativi trovano fonte privilegiata nel contratto collettivo e attuazione prevalente attraverso organismi aziendali di rappresentanza dei lavoratori organizzati nei moduli del "canale unico" di rappresentanza; ma si rinvengono -pur se in forma attenuata- anche nei sistemi basati sul "doppio canale" di rappresentanza dei lavoratori, come quello tedesco, dove non mancano collegamenti di fatto tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori (*Gewerkschaften*), esclusive titolari del potere contrattuale, e i Consigli d'azienda (*Betriebsräte*), unici titolari dei diritti di informazione e consultazione, e dove le Organizzazioni sindacali esercitano un'influenza diretta sulla nomina dei rappresentanti dei lavoratori membri del Comitato direttivo o del Consiglio di Sorveglianza delle imprese "cogestite".

Elementi di continuità e d'interazione tra contrattazione e partecipazione, pur nella separazione dei rispettivi ambiti, si rinvengono anche nel diritto dell'Unione europea. Si pensi ad esempio: a) alla finalizzazione delle procedure di consultazione dei lavoratori, nei casi di licenziamento collettivo, al raggiungimento di un accordo (o alla ricerca di un accordo, laddove si tratti di trasferimento d'azienda)<sup>6</sup>; b) all'attribuzione alla negoziazione collettiva del compito di istituire in seno alle imprese "di dimensioni comunitarie" una rappresentanza transazionale dei lavoratori (il Comitato aziendale europeo) e di definirne i diritti di informazione e consultazione (Dir.n. 2009/38, che modifica la Dir. n. 94/45); c) all'attribuzione alla contrattazione collettiva del compito di disciplinare forme e modalità del coinvolgimento dei lavoratori, in caso di costituzione di una SE o di una SCE, per garantire la successione, nelle costituende società, dei *diritti acquisiti* nelle precedenti imprese societarie, sotto il profilo dell'informazione e consultazione o della partecipazione negli organi societari (Dir.n. 2001/86 e Dir. n. 2003/72).

1.3. Un nuovo e diverso approccio alle nozioni di partecipazione è fornito dalla legislazione europea dei primi anni del secolo XXI, concernente il "coinvolgimento dei lavoratori", la cui definizione - contenuta nelle Dir. nn. 2001/86, 2002/14, 2003/72- è tale da comprendere "ogni meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società". La detta nozione consente di circoscrivere l'ambito del presente contributo a pochi, essenziali meccanismi, noti a quasi tutti gli ordinamenti giuridici, come l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori negli organi sociali (d'ora in avanti "partecipazione

---

<sup>5</sup> W. DÄUBLER, *The Individual and Collective: no Problem for German Labour Law*, in *Comparative Labour Law Journal*, 1989, p. 34; J. SCHREGLE, *Co-Determination in the Federal Republic of Germany*, in *International Labour Review*, Vol. 117, No. 1, 1978; M. WEISS, *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*, Kluwer, Deventer, 1987.

<sup>6</sup> A norma della Dir. n. 98/59, concernente la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, il datore di lavoro deve "procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo"; in base alla Dir. n. 98/50, sulla tutela dei lavoratori in caso di trasferimento d'impresa, il datore di lavoro cedente e quello cessionario "sono tenuti ad avviare in tempo utile le consultazioni [sulle misure previste nei confronti dei rispettivi lavoratori] con i rappresentanti dei rispettivi lavoratori al fine di *ricercare* un accordo".



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

organica”) nonché la partecipazione economica e finanziaria, mentre altri strumenti, come ad esempio gli enti bilaterali, sono praticati in pochi contesti<sup>7</sup>. Non si darà conto, invece, in queste note, dell’obbligo del datore d’informare il prestatore di lavoro delle condizioni applicabili al contratto di lavoro (Dir. n. 91/533, recepita in Italia col D.lgs. n. 152/97). Come già anticipato, mentre i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori trovano una puntuale disciplina in varie direttive comunitarie e un fondamento “costituzionale” nell’ art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell’ Unione europea (d’ ora in poi Carta di Nizza), che formano un *corpus* normativo comune agli Stati membri, la *partecipazione organica* riceve dal diritto dell’ Unione europea (d’ ora in poi, UE) solo una definizione generale, essendo la sua disciplina posta dal diritto interno, sia per i profili societari che per quelli lavoristici<sup>8</sup>. Quanto alla partecipazione economica e finanziaria, essa, come detto, riceve dagli organi dell’ UE provvedimenti di mero indirizzo.

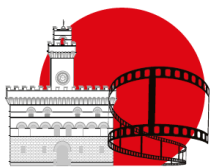
1.4. Con l’ occhio ai testi internazionali ed europei, nonché alle legislazioni e prassi nazionali più avanzate, si può affermare che i vari *meccanismi* di coinvolgimento dei lavoratori non sono elementi a sé stanti ma parti di un sistema relazionale complesso che partendo dai diritti di informazione e consultazione sulle decisioni dell’ impresa che incidono sulle condizioni di lavoro (in particolare quelle inerenti la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro) arriva al diritto dei lavoratori di partecipare agli organi societari di amministrazione e/o di controllo, per esercitare un’ *influenza* sulle decisioni dell’ impresa. Le suddette modalità sono compatibili tra loro, nonché con sistemi di partecipazione economica e finanziaria. E’ inoltre possibile ipotizzare una co-presenza, negli organi gestori delle società per azioni, di rappresentanti dei lavoratori che vi partecipano su mandato dei lavoratori-azionisti, e di rappresentanti dei lavoratori che vi partecipano in quanto eletti dai lavoratori e/o dai loro rappresentanti, nell’ esercizio del diritto di partecipazione *tout court*.

## 2. Origini ed evoluzione della partecipazione dei lavoratori.

---

<sup>7</sup> L. BELLARDI, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva. Il settore edile (1945-1988)*, F. Angeli, Milano 1989; S. LEONARDI, *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, Roma 2005.

<sup>8</sup> Per i profili di diritto commerciale e societario della partecipazione, si v. M.J. BONELLI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (voce)*, **Enciclopedia Giuridica Treccani, Roma 1990**. Per una ricostruzione sul piano internazionale dei temi connessi alla partecipazione, si v. R. BLANPAIN., *Representation of employees at plant and enterprise level*, Dordrecht, Martinus Nijhoff, 1994; T. KOCHAN, *Worker Participation and American Unions: Threat or Opportunity?*, in collaborazioni con. Katz, Mower N., Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1984; T. KOCHAN, H. KATZ; R. MCKERSIE, *The Transformation of American Industrial Relations*. New York, NY: Basic Books, 1986; M. WEISS, *Trade Unions, Workers' Participation and Collective Bargaining in Germany and the EU*, in: J. G. Getman, R. Marshall (ed.), *The Future of Labor Unions, Organized Labor in the 21st Century*, 2004, p. 201, s; M. WEISS, *The European Community's Approach to Workers' Participation: Recent Developments*, in: A. C. Neal (ed.), *Social Policy*, 2004, 39; J. HYMAN., B. MASON, *Managing Employee Involvement and Participation*, London: Sage, 1995; G. STRAUSS, *Workers participation in management: An international perspective*, in *Research in Organisational Behavior*, Vol. 4, 1982; M. WEISS, M. SEWERYNSKI., *Handbook on employee involvement in Europe*, The Hague, Kluwer Law International, 2004. Per una più recente lettura, Cfr. P. OLIVELLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in DLRI, 107, 2007. Per una ricostruzione del dibattito politico e sindacale italiano, è doveroso il rinvio a G. Baglioni *Democrazia impossibile?*, Il Mulino, 1995; dello stesso A. (a cura di), *Teorie della tutela e della partecipazione*. Antologia, in “L’impresa plurale. Quaderni di partecipazione”, n. 10/2002.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

2.1. Le nozioni di “partecipazione dei lavoratori”, “democrazia economica” e “democrazia industriale” sono oggi diverse da quelle formulate a cavallo del Novecento<sup>9</sup>. Connotate originariamente in termini di valore, come obiettivi o (elementi di) programmi riformistici, di matrice socialista o laburista<sup>10</sup>, esse hanno progressivamente mutato caratteri ed obiettivi integrandosi nei sistemi di Relazioni industriali, sul piano funzionale (“le relazioni industriali partecipative”) e/o strutturale (il “sottosistema partecipativo” delle Relazioni Industriali<sup>11</sup>).

È solo nel primo dopoguerra che l’idea della partecipazione e i programmi di democrazia economica e industriale trovano più organica formulazione teorica e normativa in alcuni Paesi europei. Questa evoluzione è legata alla costituzione di rappresentanze aziendali dei lavoratori e di comitati misti in rappresentanza dei datori e dei prestatori di lavoro, come le “commissioni miste” istituite nel 1918 nelle imprese municipali britanniche, su impulso della la Commissione Whitley<sup>12</sup>, o come i Consigli d’azienda, istituiti per legge in Austria (1919), in Germania e in Cecoslovacchia (1920), e ancor prima in Russia (con un decreto del 23 aprile 1917, che riconosceva alcune forme di comitati di fabbrica).

Quanto alla “democrazia economica”, essa acquista rilevanza sullo sfondo di una valutazione critica della nozione di democrazia, affermata nelle Carte costituzionali dell’epoca moderna, legata allo schema della rappresentanza politica. Contro la debolezza o l’insufficienza di un modello di democrazia puramente formale (come meramente formale è la proclamazione dell’uguaglianza dei cittadini davanti alla legge, che costituisce il corollario della pari partecipazione all’esercizio della sovranità popolare), viene fatta valere l’esigenza di una “democrazia sostanziale”<sup>13</sup>), sottolineandosi che la democrazia non è divisibile dalla struttura economica nella quale vive. Un progetto puntuale di democrazia economica fu quello elaborato da Fritz Naphtali negli anni Venti -in collaborazione con studiosi come Hugo Sinzheimer e Rudolf Hilferding- su incarico del sindacato ADGB, allo scopo di elaborare una teoria organizzativa dell’economia, poi declinata in “democrazia economica” (*Wirtschaftsdemokratie*). Tale progetto voleva rendere effettivo il principio della democratizzazione dell’economia e dell’impresa, rimasto pura enunciazione formale nell’art. 165 della Costituzione, attraverso “l’autogoverno del popolo”, al fine di “trasformare gli organi del governo capitalista dell’economia in organi del governo dell’insieme della società”. Il merito del progetto di *Wirtschaftsdemokratie*, ben oltre i limiti derivanti dalla commistione e contraddizione tra lotta di classe e cooperazione tra capitale e lavoro, tra il valore del termine democrazia e la suggestione delle esperienze delle “repubbliche socialiste” del primo dopoguerra, fu quello di contribuire alla definizione di un “contropotere organizzato” dei lavoratori per contrastare la

---

<sup>9</sup> S. e B. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans Green, London, 1897 (trad. it.: *Democrazia industriale*, Ediesse, Roma, 1984); A.FLANDERS, H.A. CLEGG (a cura di), *The System of Industrial Relations in Great Britain: its History, Law and Institutions* (Oxford: Basil Blackwell, 1954); E.H. HUNT, *British Labour History, 1815-1914* (London: Weidenfeld and Nicolson, 1981. Per un inquadramento della partecipazione nelle tre grandi “prospettive” di emancipazione del lavoro (‘antagonista’, ‘evoluzionista’ e ‘integrazioneista’), delineate dal pensiero politico-sociale dell’Ottocento, cfr. A. ACCORNERO, *La partecipazione come prospettiva emancipatoria del nuovo secolo?*, in *L’impresa al plurale*, n.3/4, 1999, Milano, p. 31 e s.

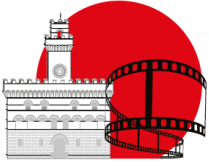
<sup>10</sup> G. GIUGNI, *Democrazia industriale e controllo operaio*, in *Democrazia industriale e sindacato in Italia*, “Quaderni di Mondoperaio”, nuova serie, n. 5/1977.

<sup>11</sup> M. AMBROSINI (a cura di), *La partecipazione dei lavoratori nell’impresa: realizzazione e prospettive*, F. Angeli, Milano 1998;

<sup>12</sup> S.J. CHAPMAN, J.H. WHITLEY, *Labour and capital after the war*, London, J.Murray, 1918;

<sup>13</sup> P. RESCIGNO, *Pluralismo e rappresentanza*, *Il Progetto*, 55-56/1990. Verso la prospettiva di una maggiore partecipazione politica dei cittadini e dell’emancipazione sociale, muove anche un filone culturale della dottrina sociale della Chiesa (si v. G. Baglioni-M. Castro-M. Figurati-M. Napoli-D. Paparella, *Oltre la soglia dello scambio. La partecipazione dei lavoratori nell’impresa. Idee e Proposte*, CESOS, 2000).





# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

posizione dominante degli imprenditori nelle singole aziende e nell' economia nel suo complesso, e partecipare all' esercizio del potere ai vari livelli<sup>14</sup>.

Le idee e i programmi partecipativi furono spenti in Europa dai regimi totalitari, ridestandosi nel secondo dopoguerra con la ricostituzione di organizzazioni e rappresentanze democratiche dei lavoratori ed il riconoscimento, in alcune Carte costituzionali, della partecipazione come diritto fondamentale, *ulteriore* a quelli di organizzazione e contrattazione collettiva. Il riconoscimento costituzionale dei diritti in argomento non è stato sempre garanzia della loro attuazione (com' è avvenuto in Italia con l' art. 46 della Costituzione<sup>15</sup>). Analogamente, l' assenza di una previsione costituzionale non pregiudica l' istituzione di sistemi partecipativi. L' esempio più noto è dato dalla Germania, dove il legislatore è intervenuto in materia, nel silenzio del *GrundGesetz* (Legge Fondamentale, 1949) sulla partecipazione dei lavoratori (*Mitbestimmung*) come su altri diritti sociali fondamentali, sui quali la Legge fondamentale tace, indicando però come “fine dello Stato” lo *Stato sociale di diritto*, di cui la *Mitbestimmung* è una delle “concretizzazioni”, come tale rimessa al legislatore, all' esecutivo e ai giudici, in particolare al Tribunale costituzionale federale<sup>16</sup>.

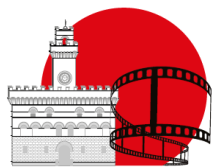
Le prime leggi tedesche sulla partecipazione risalgono all' inizio degli anni Cinquanta e toccano due essenziali *meccanismi*: a) la partecipazione dei lavoratori negli organi societari; b) i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, come elemento essenziale e presupposto della codeterminazione aziendale. Quanto alla prima, il *Montanmitbestimmungsgesetz* (1951) prevede la composizione paritaria, di rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti degli azionisti, del Consiglio di Sorveglianza (*Aufsichtsrat*) delle imprese carbochimiche con almeno mille dipendenti, attribuendosi la Presidenza ad un soggetto “terzo” (*neutraler Mann*), e l' attribuzione, ad un rappresentante dei lavoratori nominato nel Comitato di Direzione (*Vorstand*), delle funzioni di *Arbeitsdirektor*. I rappresentanti dei lavoratori sono eletti dall' assemblea degli azionisti su designazione delle organizzazioni sindacali. L' anno seguente, il *Betriebsverfassungsgesetz* (Legge sullo statuto aziendale), introduce un sistema di partecipazione minoritaria, prevedendo che i Consigli di Sorveglianza delle società di capitali di ogni settore, con almeno cinquecento dipendenti, debbano essere composti per un terzo dei seggi da rappresentanti dei lavoratori. Il sistema della partecipazione dei lavoratori è stato esteso con opportuni adattamenti ad altri settori: al pubblico impiego (*Personalvertretungsgesetz*, 1974) e, nella variante della codecisione cd. “quasi-paritaria” (tra l' altro, per l' incisivo potere attribuito al Presidente dei CdS, di regola espressione degli azionisti) a tutti i settori economici (*Mitbestimmungsgesetz*, 1976). Quest' ultima legge, impugnata dalle Associazioni delle imprese dinanzi il Tribunale costituzionale tedesco per un presunto contrasto con i principi di proprietà e di libertà di associazione, è stata riconosciuta conforme alla Legge fondamentale con una pronuncia che ha suscitato una vasta eco anche sul piano internazionale. Quanto ai diritti di informazione e consultazione, il *cit. Betriebsverfassungsgesetz* (migliorato a partire dal 1972) riconosce alle sole rappresentanze aziendali dei lavoratori (*Betriebsräte*: consigli d' azienda) diritti di informazione e consultazione, nonché di codeterminazione su talune materie, che possono sfociare in accordi aziendali (*Betriebsvereinbarung*).

---

<sup>14</sup> F. NAPHTALI, *irtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel*, Berlin, 1928 (Bund-Vlg., Köln, 1984); W. LUTHARDT (a cura di), *Sozialdemokratische Arbeiterbewegung und Weimarer Republik. Materialien zur gesellschaftlichen Entwicklung 1927-1933*, Bd. 2, Frankfurt. M. 1978 [12]; G.E. RUSCONI, *La crisi di Weimar*, Einaudi, Torino 1977.

<sup>15</sup> G. GHEZZI, *Commento all' art. 46*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Bologna-Roma 1980.

<sup>16</sup> P.HAEBERLE, *Grundrechte im Leistungsstaat*, in: *Veröffentlichungen der Vereinigung Deutscher Staatsrechtslehrer*, vol. 30, 1972, 163 e s.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

2.4. All'ampio e ambizioso progetto di "democrazia economica" viene talora contrapposta la nozione di *Industrial Democracy*<sup>17</sup>. Essa, in particolare nell'esperienza anglosassone, muove da un insieme non organico di fondamenti teorici e comprende una varietà di istituti: da quelli tipici della difesa del lavoro, propri degli inizi del movimento operaio (come le forme di rappresentanza nelle fabbriche, le casse di resistenza, le mutue, ecc., che -in quanto forme di 'organizzazione sociale'- afferiscono la democrazia associativa) a quelli diretti a condizionare lo stesso 'processo industriale' attraverso il conflitto collettivo e la valorizzazione del metodo contrattuale, che tende ad assorbire e risolvere in sé gli aspetti partecipativi, fino a (l'elaborazione di) forme di partecipazione dei lavoratori negli organi delle società commerciali, al fine di "democratizzare" i rapporti di lavoro all'interno dell'impresa e di "cambiare la società" e che vanno oltre il metodo contrattuale. Il termine *Industrial Democracy* è dunque assai ampio: secondo alcuni è corretto parlare di *Industrial Democracy* solo quando si fa riferimento alla formazione e costruzione di poteri che controbilanciano quello del *management*. Nell'esperienza propriamente britannica questo termine abbraccia concetti diversi, sviluppati nell'arco di vari decenni: dalle teorie di Sidney e Beatrice Webb, al Rapporto elaborato dal Trade Union Congress nel 1974, al "Bullock Report" (rimasto incompiuto in seguito all'avvento del governo conservatore guidato da Mrs. Thatcher), che proponeva in particolare la partecipazione dei lavoratori nei consigli di amministrazione delle società con più di 2000 dipendenti, secondo la formula "2X + Y", indicativa dei dipendenti dell'impresa (designati dai sindacati) e dei rappresentanti degli azionisti in numero pari (2X), che potevano cooptare soggetti esterni all'impresa (Y)<sup>18</sup>.

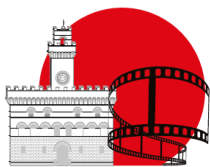
La contrapposizione di democrazia economica e democrazia industriale ha trovato consensi in sede teorica fino ad epoca recente, per una sorta di equivoco o di abbrivo terminologico; essa consente peraltro di apprezzare la complessità della "teoria" e della "prassi" della democrazia nei luoghi di lavoro, nell'economia e nella società nel suo complesso (democrazia industriale, democrazia economica e democrazia politica): queste forme sembrano legate tra loro da un nesso di continuità e di causalità: "laddove la democrazia industriale decide sui fini e l'allocazione della produzione in un'intera industria, quelle decisioni influenzeranno necessariamente (e saranno influenzate da) la politica economica nazionale nel suo complesso, che non può non occuparsi sia della produzione sia della distribuzione; qui la democrazia industriale deve accordarsi con la democrazia economica e anche con la democrazia politica"<sup>19</sup>. Un legame più stretto opera nell'altra direzione: la democrazia economica riguarda la giusta distribuzione non solo del prodotto nazionale lordo ma anche di altri beni sociali, compresa la possibilità di accedere ad impieghi ben remunerati e gratificanti. Uno degli scopi della democrazia economica coinciderebbe pertanto con alcuni obiettivi della democrazia industriale. La continuità tra democrazia economica e democrazia industriale consisterebbe inoltre nel fatto che qualsiasi partecipazione all'*economia* dell'impresa richiede un certo grado di partecipazione alle decisioni riguardanti la sua gestione: su questo aspetto insistono numerose proposte, non soli di legge, discusse in vari Paesi sulla partecipazione economica e/o finanziaria (non di rado con confusione di ruoli, funzioni ed ambiti partecipativi e contrattuali).

---

<sup>17</sup> Nel suo *Rise and Fall of Economic Justice*, Oxford University Press, USA, 1985, C.B. MACPHERSON tracciava la seguente distinzione teorica fra *democrazia industriale* e *democrazia economica*: mentre la prima "riguarda in primo luogo le decisioni relative alla produzione (condizioni di lavoro, metodi di produzione e anche fini e allocazione della produzione)", la seconda "riguarda in primo luogo la distribuzione dei beni sociali nell'intera società"; con questa espressione "non deve intendersi soltanto la distribuzione dei redditi, quanto soprattutto la distribuzione dei poteri e delle opportunità nella sfera economica".

<sup>18</sup> COMMISSION ON INDUSTRIAL DEMOCRACY, *Report of the Commission on industrial democracy*, London, HMSO, 1977; O. KAHN FREUND, *Industrial Democracy*. *Industrial Law Journal* 1977, 6(1); P. DAVIES, W. WEDDERBURN OF CHARLTON, *The Land of Industrial Democracy*, *Industrial Law Journal* 1977.

<sup>19</sup> MACPHERSON, *cit.*; H. CLEGG, *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Blackwell, Oxford 1976.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

2.5. La partecipazione dei lavoratori ha trovato in vari Paesi discipline ed applicazioni diverse. Nei Paesi in via di sviluppo la partecipazione è stata spesso intesa dalle *leadership* politiche, come strumento concorrente con la contrattazione collettiva e come forma di cooperazione nell' area del *labour-management*. L' interesse dei governi a sviluppare l' economia nazionale ha fatto sì che la partecipazione fosse intesa come strumento che contribuisse a superare il tradizionale antagonismo nei rapporti tra datore e prestatore di lavoro, da sostituire con forme di cooperazione o di *partnership*. In altri Paesi, come ad es. gli Stati Uniti, la partecipazione ha trovato uno sviluppo teorico ed applicativo con l' introduzione di modelli relazionali, caratterizzati come "human relations", dirette a motivare e coinvolgere i dipendenti con strumenti organizzati per lo più su base diretta e individuale o di gruppo (*direct participation*), e meno frequentemente collettiva, attraverso i rappresentanti dei lavoratori (*indirect participation*). Un diverso approccio alla partecipazione è stato quello dell' autogestione dei lavoratori nelle imprese jugoslave, sotto la lunga presidenza di Tito.

*3. I diritti di informazione e consultazione nel diritto dell' Unione europea. Ambito di applicazione: imprese nazionali e imprese transnazionali europee.*

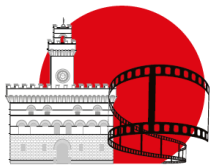
3.1. I diritti di coinvolgimento dei lavoratori costituiscono un *corpus* complesso ed eterogeneo, i cui primi elementi sono prodotti durante una fase di crisi economica internazionale e di trasformazioni produttive ed organizzative che generano riduzioni della forza lavoro, la cui "gestione sociale", in termini di tutela collettiva e pubblica, varia sensibilmente nei Paesi della Comunità, generando "distorsioni" al funzionamento del mercato, da ridurre o eliminare mediante norme di armonizzazione. A tal fine sono volute le direttive n. 75/129 e n. 77/187, concernenti la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo e di trasferimento d' azienda, la cui adozione è resa possibile, in mancanza di apposite basi giuridiche sociali nel Trattato, dalla Risoluzione del Consiglio sul Programma di azione sociale (1974)<sup>20</sup>, che autorizza il ricorso all' 100 del Trattato CEE (ora art. 115 del Trattato sul funzionamento dell'UE: TFUE) e sollecita le istituzioni comuni e gli Stati membri a promuovere una maggiore "partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti alla vita delle imprese nella Comunità", necessaria ad acquisire consenso sociale nella gestione delle crisi e trasformazioni aziendali. Un sostegno ulteriore ai diritti in parola proviene dieci anni dopo -in una fase non meno critica dell' integrazione comunitaria-, dal Dialogo sociale europeo di Val Duchesse (coordinato dalla Commissione europea), nel cui ambito le Organizzazioni sindacali europee Ces, Unice e Ceep, convengono in una Dichiarazione comune sulla necessità che i lavoratori siano "informati e consultati al momento dell' introduzione di nuove tecnologie in conformità con la legislazione vigente, gli accordi e le prassi degli Stati membri" (12 novembre 1985). Questo comune sentire favorisce l' introduzione nel Trattato, con la "novella" dell' Atto unico europeo (1987), di nuove basi giuridiche, come l' art. 118A, che consentono l' adozione della Dir. n. 89/391 (volta a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro), la quale configura i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori come presupposti del "miglioramento della sicurezza e della salute".

Nello stesso anno 1989, la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori -(d' ora in poi, Carta comunitaria, firmata solo nel 1998 dal Regno Unito, con il primo governo di Tony Blair)- dichiarazione solenne, che equivale ad un atto di indirizzo politico agli Stati membri e alle

---

<sup>20</sup> CONSIGLIO CEE, *Risoluzione del 21 gennaio 1974, relativa ad un programma di azione sociale* (in GUCE 13, del 12.2.1974).





# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

istituzioni comunitarie, riconosce come *fondamentali* i diritti in parola anche in seno alle imprese (ed ai gruppi) transnazionali<sup>21</sup>. I principi della Carta comunitaria, assorbiti nel Programma d'azione della Commissione (1989) e uniti all'ulteriore ampliamento delle competenze sociali della Comunità, nel Trattato di Maastricht (1992) -inizialmente vincolante solo undici Stati (godendo il Regno Unito di una clausola di esenzione parziale nella Politica sociale, revocata col Trattato di Amsterdam, del 1997)- consentono di estendere l'ambito delle tutele in caso di licenziamenti collettivi (con la Dir. 92/56, che modifica la Dir.n. 75/129) e di emanare la Dir. n. 94/45, istitutiva dei Comitati aziendali europei (modificata dalla Dir. n. 2009/38). L'esplicito riferimento di questi provvedimenti a taluni principi fondamentali "propri della Comunità" (come quelli della Carta comunitaria), più pregnante del riferimento ai "principi comuni agli Stati membri", traduce in termini formali la progressiva autonomia del diritto del lavoro dal diritto della concorrenza e del mercato, anche se il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori deve conciliarsi con la "necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità" (art. 136,TCE; ora art. 151, TFUE). Il consolidamento delle innovazioni istituzionali e la loro condivisione da parte di tutti gli Stati membri, sin dal trattato di Amsterdam, porta a riconoscere i diritti in argomento come *diritti fondamentali* nella Carta di Nizza (2000), e ad emanare provvedimenti, innovativi anche per molti ordinamenti nazionali, in materia di diritti di informazione e consultazione, vincolanti le imprese transnazionali (Dir, n. 2001/86; Dir. n. 2003/72; Dir. n. 2005/56) e quelle nazionali (Dir. n. 2002/14). In seguito al conferimento alla Carta di Nizza di un valore giuridico pari a quello dei Trattati, disposto dal Trattato di Lisbona (2007), il "diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa" (collocato nell'art. 27 della Carta di Nizza, singolarmente prima del "diritto di negoziazione e di azioni collettive", enunciato all'art. 28) è riconosciuto come diritto fondamentale dell'UE. Esso prevede che "ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione *in tempo utile* nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali", e pertanto ai vari livelli organizzativi dell'impresa e della rappresentanza collettiva, secondo il diritto dell'UE e le norme nazionali. Inoltre, poiché la Carta di Nizza richiama nel Preambolo "i diritti derivanti in particolare dalle tradizioni costituzionali e dagli obblighi internazionali comuni agli Stati membri, dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali, dalle carte sociali adottate dall'Unione e dal Consiglio d'Europa", acquista rilevanza anche la previsione contenuta nell'art. 21 ("Diritto all'informazione e alla consultazione"), della Carta sociale europea "riveduta" (1996) (ratificata dall'Italia con Legge n.30/1999), secondo cui, "per assicurare l'effettivo esercizio del diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione in seno all'impresa", gli Stati devono adottare o promuovere "misure che consentano ai lavoratori o ai loro rappresentanti, in conformità con la legislazione e la prassi nazionale: a) di essere regolarmente o tempestivamente informati, in maniera comprensibile, della situazione economica e finanziaria dell'impresa che li ha assunti, fermo restando che potrà essere negata la divulgazione di talune informazioni suscettibili di recare pregiudizio all'impresa o che potrà essere richiesto che tali informazioni siano considerate

---

<sup>21</sup> Secondo gli articoli 17 e 18 della Carta, "occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri. Ciò vale, in particolare, nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri della Comunità europea". "L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente e in particolare nei casi seguenti: al momento dell'introduzione nelle imprese di mutamenti tecnologici aventi incidenze notevoli per i lavoratori in ordine alle condizioni di lavoro e all'organizzazione del lavoro; in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull'occupazione dei lavoratori; in occasione di procedure di licenziamenti collettivi; quando determinate politiche occupazionali seguite dall'impresa hanno ripercussioni sui lavoratori della stessa, in particolare, su quelli transfrontalieri".



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

riservate, e; b) di essere consultati in tempo utile sulle decisioni previste che potrebbero pregiudicare sostanzialmente gli interessi dei lavoratori, in particolare quelle che potrebbero avere conseguenze importanti sulla situazione del lavoro nell'impresa".

3.2. Come anticipato, la legislazione dell' UE sui diritti in argomento non è omogenea nella *ratio*, nei contenuti e nell' efficacia delle sue diverse disposizioni. Essa, inoltre, non si limita ad armonizzare istituti previgenti negli ordinamenti nazionali, ma crea uno *ius novum* europeo volto a garantire l' esercizio dei menzionati diritti anche rispetto all' impresa attiva in ambito transnazionale. Sicché, oltre alle previsioni, note al diritto interno, che procedimentalizzano i poteri del datore di lavoro -attraverso procedure informativo-consultive per lo più finalizzate ad accordi- vengono emanate norme che obbligano le imprese a riconoscere organismi di rappresentanza transnazionale dei lavoratori *ulteriori* a quelli nazionali, e di collaborare alla loro costituzione (*cfr.* la Dir. 94/45, modificata dalla Dir. n. 2009/38, e le Dir. n. 2001/86 e 2003/72, nonché la Dir. n. 2005/56). Tratto comune alle norme suddette è l' obiettivo di consolidare relazioni collettive tra impresa e rappresentanti dei lavoratori ai vari livelli organizzativi dell' impresa, improntate a correttezza e buona fede, per "anticipare il cambiamento" e favorire l' innovazione, nell' interesse delle competitività dell'impresa e del miglioramento delle condizioni di lavoro, secondo i principi della Strategia di Lisbona.

Quanto all'efficacia delle norme, essa varia nell' ambito del' UE, a seconda delle situazioni soggettive tutelate e degli strumenti utilizzati per la loro applicazione in ambito europeo e nazionale. Ciò avviene sia per la debolezza dei rimedi apprestati dal diritto interno per assicurare il rispetto delle norme in parola<sup>22</sup> sia in ragione degli strumenti utilizzati dagli Stati per la loro attuazione, incontrando limiti nella mancanza di requisiti di efficacia generale e non discriminazione della contrattazione collettiva, quando essa è chiamata ad attuare il diritto derivato<sup>23</sup>, applicandosi in difetto delle "prescrizioni minime" di natura precettiva,

3.3. In via schematica è possibile classificare le norme comunitarie sui diritti di informazione e consultazione a seconda de: a) l' ambito di applicazione (se cioè riguardano datori di lavoro e imprese operanti nel mero ambito nazionale o anche nella "dimensione" transnazionale dell' UE; se il loro esercizio consegua o no a decisioni dell' impresa e/o ad eventi eccezionali; se ne siano titolari i lavoratori o i loro rappresentanti); b) la finalità perseguita, in particolare se le relative procedure siano tra loro connesse e se siano preliminari ad accordi tra l' impresa e i rappresentanti dei lavoratori; c) le modalità di applicazione nel diritto interno, se cioè a tale compito il legislatore nazionale provveda o no con l' ausilio delle parti sociali.

## *4. I diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali.*

4.1. Per comodità espositiva tratteremo prima delle norme aventi un ambito di applicazione solo nazionale, iniziando dalle direttive sui licenziamenti collettivi (Dir. n. 75/129, modif. con Dir. n. 92/56 e con Dir. n. 98/59) e i trasferimenti di azienda (Dir. n. 77/187, modif. con Dir. n. 98/50 e Dir. n. 2001/23). Nelle menzionate direttive gli obblighi di informazione e consultazione scattano al

---

<sup>22</sup> Si v., in tal senso, le sentenze 28 ottobre 1999, causa C-187/98, *Commissione/Grecia*, punto 46; 18 dicembre 2008, causa C-306/07, *Andersen*, punto 25; 11 febbraio 2010, causa C-405/08, *Ingeniørforeningen i Danmark, c. Dansk Arbejdsgiverforening*, punti 39 e 40

<sup>23</sup> *Cfr.* le sentenze 28 ottobre 1999, in causa C-187/98, punto 46; 18 dicembre 2008, in causa C-306/07, punto 25; 11 febbraio 2010, in causa C-405/08, punti 39 e 40.



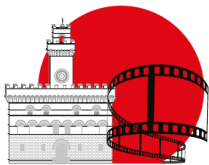
# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

prospettarsi di decisioni dell'impresa determinanti l'estinzione o il mutamento definitivo del rapporto di lavoro.

Le *cit.* direttive non forniscono definizioni comunitarie d'informazione e consultazione ma intervengono sulle più influenti modalità di tempo e di forma, oltre che sul contenuto degli obblighi; ad es., l'art. 2 della Dir. n. 98/59 obbliga il datore di lavoro che preveda di effettuare licenziamenti collettivi, a trasmettere *in tempo utile* ai rappresentanti dei lavoratori talune analitiche informazioni, per acquisire da essi proposte utili alla procedura di consultazione, nella quale "devono essere almeno esaminare le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati". Il carattere preventivo di tali procedure è stato più volte affermato dalla Corte di Giustizia (*Cfr.* tra le molte, la sentenza del 27.1.2005, in causa C-188/03). Coerente con tali caratteri è la finalizzazione delle consultazioni al raggiungimento di un accordo (art. 2, par.i 1-3, Dir. n. 98/59). Obblighi analoghi prescrive la Dir. n. 2001/23 al datore cedente e a quello cessionario, concernenti la data del trasferimento dell'azienda, i motivi, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali, per i lavoratori, e in particolare le misure previste nei confronti dei lavoratori, "in merito" alle quali devono essere avviate "in tempo utile [consultazioni] con i rappresentanti dei rispettivi lavoratori al fine di ricercare un accordo" (art. 7.2, Dir. n. 2001/23), dunque *prima* di procedere al licenziamento collettivo o al trasferimento aziendale, "indipendentemente dal fatto che [tali] decisioni siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla" (art. 2.4, Dir. 98/59; art. 6.4, Dir. 2001/23). La corretta esecuzione degli obblighi datoriali, il cui accertamento compete alle autorità nazionali, è condizione di efficacia dei provvedimenti aziendali. Inoltre, al fine di rendere "costruttivo" il dialogo tra impresa e rappresentanti dei lavoratori, alcune direttive consentono ai rappresentanti dei lavoratori di "far ricorso ad esperti, in conformità delle leggi e/o prassi nazionali" (art. 2.2, 2° comma, Dir. 98/59), in ragione "della complessità tecnica delle materie [...] oggetto di informazione e consultazione" (così il 10° considerando della Dir. 98/59). Questa previsione, mutuata dalla Dir. n. 94/45, è stata poi fatta propria anche dalle direttive n. 2001/86 e n. 2003/72 (*infra*, § 5), ma non dalla direttiva sui trasferimenti d'azienda; di converso, la Dir. n. 2002/14 fa riferimento ai "consulenti" e agli "esperti che eventualmente assistono" i rappresentanti dei lavoratori, indicandoli tra i soggetti obbligati, a rispettare la segretezza delle *informazioni riservate* ricevute dall'impresa (art. 6), facendo così ritenere consentito il ricorso ai medesimi. In caso di fusioni transfrontaliere, i menzionati diritti dei lavoratori continuano ad essere disciplinati dalle disposizioni nazionali (*cfr.* il considerando 12° della Dir. n. 2005/56).

Altre direttive, invece, configurano gli obblighi di informazione e consultazione come adempimenti periodici, volti a specifici scopi ed obiettivi. Nella Dir. n. 89/391 (sul "miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro"), l'informazione e la consultazione periodica dei lavoratori e dei loro rappresentanti, congiunta ad una loro formazione tematica, è finalizzata alla "partecipazione responsabile" dei lavoratori (singolarmente considerati e/o tramite le loro rappresentanze aziendali) al conseguimento della "massima sicurezza tecnologicamente possibile", ritenendosi inscindibile il nesso tra sicurezza, salute dei lavoratori, condizioni di lavoro, formazione e partecipazione dei lavoratori. Tra gli strumenti prioritari della Dir. n. 89/391 figurano infatti: a) l'informazione dei diversi soggetti che collaborano al "miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro", il che implica l'obbligo del datore di lavoro, a sua volta, di "informarsi circa progressi tecnici e le conoscenze scientifiche in materia di sicurezza; b) la partecipazione attiva dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti al sistema di prevenzione per tutti gli aspetti concernenti sicurezza, mediante diritti di informazione e consultazione (al riguardo, con formula assai vaga, si parla di "partecipazione equilibrata"); c) la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti; d) la previsione di rappresentanti dei lavoratori "per la sicurezza" rinviando alle



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

legislazioni e/o prassi nazionali quanto riguarda la procedura da seguire per l'individuazione degli stessi. Tali principi proiettano la promozione della sicurezza sul lavoro nell'ambito di una "politica delle relazioni industriali dell'ambiente di lavoro" superando l'approccio prevalentemente "tecnico-regolamentare" che caratterizzava la normativa precedente<sup>24</sup>.

Infine, nelle direttive sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato (Dir. n. 97/81 e Dir. n. 99/70), le informazioni sono preordinate ad una disciplina dell' "organizzazione del lavoro più flessibile che risponda tanto agli interessi dei lavoratori tanto alle esigenze della concorrenza", nel senso che la "diffusione di informazioni adeguate" su tali rapporti di lavoro ai lavoratori e ai loro "organismi rappresentativi nell' impresa" può aiutare il lavoratore a scegliere liberamente tra lavoro a tempo parziale e lavoro a tempo pieno, nonché a trasformare tale scelta nel corso del rapporto, e a "facilitare accordi collettivi sulla flessibilità del lavoro".

5. (Segue). *I diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali secondo la Dir. n. 2002/14.*

5.1. I diritti d' informazione e consultazione di fonte comunitaria, di cui al § precedente, hanno ricevuto applicazione diversa nei vari Paesi, spesso non conforme ai principi e al testo delle norme, peraltro non sempre chiaramente formulate. La Corte di Giustizia si è mostrata esigente nella valutazione del rispetto della disciplina comunitaria, condannando gli Stati membri carenti di opportune procedure amministrative e giudiziarie di ricorso nonché di sanzioni adeguate, effettive, proporzionate e dissuasive per i datori di lavoro inadempienti gli obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori<sup>25</sup>. Gli orientamenti della Corte di Lussemburgo hanno positivamente influito sulle modifiche delle direttive in materia di licenziamenti collettivi e trasferimenti d'azienda, e sulla stessa formulazione della Dir. n. 2002/14. Quest'ultima, che richiama nei considerando il *cit.* punto 17 della Carta comunitaria del 1989, detta un quadro normativo comune a tutti gli Stati membri nella disciplina dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, per impedire che "decisioni gravi" che interessano i lavoratori siano adottate e rese pubbliche senza che siano state "preventivamente osservate procedure adeguate di informazione e consultazione" (6° considerando della Dir. n. 2002/14). E' implicito il riferimento alle vicende, anche giudiziarie, legate alla chiusura dello stabilimento Renault di Vilvoorde, in Belgio (nel febbraio 1997), avvenuta nel mancato rispetto di procedure informativo-consultive<sup>26</sup>, così come a documenti della Commissione e a Rapporti elaborati -su incarico della Commissione- da Gruppi di esperti di alto livello<sup>27</sup>, che ricordano come le procedure in materia di informazione e consultazione dei lavoratori fossero "spesso orientate al trattamento *a posteriori* dei processi di cambiamento, anziché alla prevenzione degli stessi o dei rischi a loro connessi", impedendo che esse potessero produrre "un effetto positivo sulla disponibilità dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di ristrutturazioni del sistema economico". Coerente con tali premesse è "il coinvolgimento dei

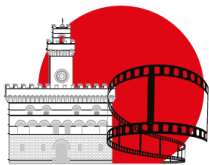
<sup>24</sup> M.LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010.

<sup>25</sup> Sentenza dell'8 giugno 1994, cause C-382-383/92; *cfr.* il commento di G. LYON-CAEN, *Le Royaume-Uni, mauvais élève ou rebelle indomptable ?* in *Droit Social*, 11/1994.

<sup>26</sup> F. VANDAMME, *La fermeture de l'usine Renault-Vilvorde: conséquences politiques et sociales internationales*, in *Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne*, 1997

<sup>27</sup> Il riferimento è al Rapporto conclusivo del gruppo di esperti guidato da Davignon, su "European Systems of Involvement"; e al "Rapporto conclusivo del gruppo di esperti di alto livello guidato da Gyllenhammar, per le conseguenze economiche e sociali del processo di trasformazione industriale. (COMMISSIONE CE, Libro verde "Partnership per una nuova organizzazione del lavoro" [COM(97)128 def.]).





# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

lavoratori nella conduzione dell' impresa e nella determinazione del suo futuro" (7° considerando della Dir. n. 2002/14), e pertanto il miglioramento dei diritti di informazione e consultazione, che asseconda gli obiettivi della "strategia dell' occupazione della Comunità", imperniata sui concetti di 'anticipazione', 'prevenzione' e 'occupabilità', che gli Stati membri "devono integrare nelle politiche pubbliche [per] incidere positivamente sull' occupazione, anche al livello delle imprese, attraverso l' intensificazione del dialogo sociale, per facilitare un cambiamento coerente con il mantenimento dell' obiettivo prioritario dell' occupazione" (10° considerando). A tali fini volge al Dir. n. 2002/14, ponendo una serie di prescrizioni minime che fissano principi, regole e modalità comuni agli Stati membri, e incaricando l' autonomia collettiva di individuare le soluzioni applicative più adatte alle norme, prassi e culture nazionali.

5.2. Sono soggette agli obblighi della direttiva "le imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti o gli stabilimenti che impiegano in uno Stato membro almeno 20 addetti. Gli Stati membri determinano le modalità di calcolo delle soglie di lavoratori impiegati" (art. 3.1). L' obiettivo di "migliorare e sviluppare" i diritti in argomento caratterizza le definizioni di informazione e consultazione -che migliorano quelle contenute nelle direttive nn. 98/59, 2001/23 e 89/391-, nonché le modalità formali e temporali e l' oggetto delle procedure (art. 4). È "informazione la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla"; mentre è "consultazione lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro" (art. 2, lett. f e g). In particolare, l' informazione deve essere trasmessa "ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione", mentre la consultazione deve svolgersi assicurando "che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati", e aver luogo "al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato", basandosi "sulle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro" e dell' eventuale parere "che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare [...] in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere". Quanto all' oggetto delle procedure, il datore di lavoro deve fornire le informazioni e a garantire la consultazione in merito ai seguenti dati e notizie: a) l'evoluzione recente e probabile dell'attività d'impresa o dello stabilimento e della situazione economica; b) la situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione, nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento, e le eventuali misure anticipatrici previste in caso di minaccia per l'occupazione; c) le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro (comprese quelle previste dalle direttive in materia di trasferimenti e licenziamenti collettivi). Le procedure consultive non sono fini a se stesse, ma sono propedeutiche alla "ricerca [di] un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro".

La direttiva assegna all' autonomia collettiva il compito rilevante di definire "le disposizioni necessarie" alla sua applicazione: gli Stati membri possono infatti "affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo [...] le modalità di informazione e di consultazione dei lavoratori" anche prevedendo "disposizioni diverse da quelle di cui all'articolo 4", naturalmente *in melius*, essendo quelle *in peius*, rispetto alla normativa nazionale e a quella comunitaria, vietate (art. 9), fermo restando comunque l' obbligo dello Stato di garantire l' effetto utile della normativa (art. 11), potendo a tal fine intervenire in forma sostitutiva.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

5.3. La Dir. n. 2002/14 ha ricevuto un' applicazione diversa nei Paesi membri, anche in ragione del differente sviluppo dei sistemi di Relazioni industriali, disomogeneo sul piano dell' organizzazione e tutela collettiva. Tuttavia, anche in alcuni ordinamenti più avanzati la direttiva non ha ricevuto un' applicazione conforme alla sua lettera e alla sua *ratio*. Lo scarto denunciato è più frequente in materia di informazioni riservate (art. 6), esagerando talune leggi nazionali nel tutelare l' interesse, pur legittimo, dell'impresa a tenere segrete tali informazioni, così come nella vaghezza dello stesso termine "informazione", che induce interpretazioni restrittive, impedendo ai rappresentanti dei lavoratori di esaminare a fondo i dati forniti e di confrontarsi tempestivamente con i datori di lavoro in caso di decisioni produttive di immediate conseguenze sui lavoratori. Altri difetti riguardano le modalità temporali delle informazioni, vale a dire la loro trasmissione *in tempo utile* prima della consultazione. Il Parlamento europeo rileva inoltre come alcune legislazioni nazionali non abbiano provveduto a garantire un adeguato rispetto degli obblighi di cui all'art. 4 della direttiva, con riferimento all' obiettivo di ricercare un accordo (art. 4, lett. e); a coinvolgere i rappresentanti sindacali attivi nelle aziende interessate dalla direttiva, onde consolidare a quei livelli il dialogo sociale; ad apprestare sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive (art. 6.3) in caso di inosservanza degli obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori; a tutelare i rappresentanti dei lavoratori, specie negli ordinamenti nazionali nei quali essa è garantita solo dalla contrattazione collettiva. Infine, quanto all' ambito di applicazione della direttiva, il Parlamento stigmatizza il fatto che alcune leggi nazionali, nell' indicare le modalità di computo dei dipendenti, non tengano conto dei giovani lavoratori, delle donne impiegate a tempo parziale o dei lavoratori assunti con contratti a termine per brevi periodi, in tal modo tradendo lo spirito della direttiva<sup>28</sup>.

5.4. La previsione di un apparato sanzionatorio è assai rilevante ai fini di un'efficace applicazione dei diritti di informazione e consultazione. In linea di continuità con quanto già a suo tempo affermato nella direttiva sui CAE, ed in quella sulla SE, la Dir. n. 2002/14 obbliga gli Stati membri ad apprestare misure sanzionatorie "effettive, proporzionate e dissuasive" in caso di violazione da parte dei datori di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori degli obblighi fissati nel testo "per garantire i risultati imposti dalla direttiva" (art. 14.2). Si richiede, in particolare, che gli Stati "predispongano procedure amministrative o giudiziarie" (art. 12.2). L'esperienza applicativa delle norme comunitarie e nazionali in materia di diritti di informazione e consultazione ha mostrato come e quanto la mancata attivazione di sanzioni efficaci abbia indebolito l'esercizio concreto dei diritti in questione. Va ricordato a tale proposito che la valutazione di adeguatezza delle norme e dei rimedi (di natura civile, amministrativa o penale) apprestati dai singoli Stati membri per conformarsi al diritto comunitario e per sanzionare eventuali lesioni di beni protetti dall'ordinamento comunitario, non è astratta. Al contrario, secondo un consolidato orientamento della Corte di Giustizia, si tratta di individuare il grado concreto di effettività delle norme comunitarie alla luce degli strumenti individuati dagli ordinamenti nazionali al fine di darne immediata esecuzione. Con tali precisazioni la Corte chiede che il sistema compulsivo interno si dimostri congruente allo scopo perseguito dalla normativa comunitaria e dispieghi un' idonea efficacia deterrente, anche in relazione alle misure utilizzate in casi *analoghi* fondati esclusivamente sul diritto nazionale ("Qualora una disciplina comunitaria non contenga una specifica norma sanzionatoria di una violazione o che rinvii in merito alle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, l' art. 5 [ora art. 10] del trattato impone agli Stati membri di adottare tutte le misure atte a garantire la portata e l' efficacia del diritto comunitario. A tal fine, pur conservando la scelta delle sanzioni, essi devono segnatamente vegliare a che le violazioni del diritto

---

<sup>28</sup> PARLAMENTO EUROPEO, Risoluzione del Parlamento europeo del 19 febbraio 2009 sull'applicazione della direttiva 2002/14/CE che stabilisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea (P6\_TA(2009)0061).



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

comunitario siano sanzionate, sotto il profilo sostanziale e procedurale, in termini analoghi a quelli previsti per le violazioni del diritto interno simili per natura e per importanza e che in ogni caso conferiscano alla sanzione stessa un carattere di effettività, di proporzionalità e di capacità dissuasiva. Inoltre le autorità nazionali devono procedere nei confronti delle violazioni del diritto comunitario con la stessa diligenza usata nell' esecuzione delle rispettive legislazioni nazionali<sup>29</sup>.

Si ricorda infine che i diritti previsti dalla direttiva sono di contenuto analogo a quelli previsti da norme di legge (spesso di recezione di direttive comunitarie) o contrattuali, per la cui violazione l' ordinamento italiano predispone sanzioni e rimedi processuali apposti, come ad esempio quello previsto dall' art. 28 della L. 20 maggio 1970. Sicché non sembra coerente prevedere sanzioni diverse per fattispecie uguali o simili.

## *6. I diritti di informazione e consultazione nelle "imprese di dimensioni comunitarie" e nelle società di diritto europeo.*

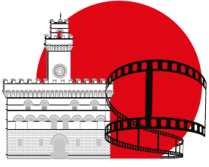
6.1.- Gli obblighi di informazione e consultazione cui sono tenute le imprese e i gruppi che operano nell' ambito transnazionale dell' UE hanno struttura e finalità diverse da quelli disposti per le imprese nazionali. Un primo aspetto riguarda i soggetti obbligati, trattandosi di: a) imprese "di dimensione comunitaria", cioè le imprese che impiegano almeno 1000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri; b) gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, cioè i gruppi che impieghino almeno 1000 lavoratori negli Stati membri, abbiano almeno due imprese situate in Stati membri diversi, che impieghino ciascuna non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e 150 lavoratori in un altro Stato membro; c) società costituite in forma di SE o di SCE (conformemente ai regolamenti CE n. 2157/2001 e n. 1435/2003). Nelle *cit.* direttive, il "coinvolgimento dei lavoratori nella conduzione dell'impresa e nella determinazione del suo futuro", contribuisce a "rafforzarne la competitività" e costituisce "una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia". Coerenti con i detti scopi, e con la difficoltà di individuare ed applicare regole uniformi per situazioni organizzative e forme societarie differenziate, sono le previsioni che affidano in via prioritaria la determinazione della disciplina in materia di informazione e consultazione all' accordo tra *management* dell' impresa e rappresentanze transnazionali dei lavoratori a tal fine delegate (Delegazioni speciali di Negoziazione: DSN), secondo i canoni della sussidiarietà orizzontale, applicandosi in difetto delle prescrizioni minime, allegare al testo delle direttive.

Tratteremo prima della direttiva del coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensione comunitaria (Dir.n. 94/45; modificata dalla Dir.n. 2009/38) e, quindi, delle direttive sul coinvolgimento dei lavoratori nella SE e nella SCE (n. 2001/86 e 2003/72)

6.2.- L'attenzione delle istituzioni comuni ai diritti di informazione e consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese, anche di gruppo, a struttura transnazionale risale alla proposta presentata dal Commissario CEE *Vredeling*<sup>30</sup>, il cui *iter* ha incontrato ostacoli da parte di alcuni Stati membri (in particolare il Regno Unito), malgrado il sostegno della Commissione e delle Organizzazioni sindacali europee Ces, Unice e Ceep, nell' ambito del Dialogo sociale. Solo nel 1994 viene adottata una direttiva in materia (Dir. n. 94/45, inizialmente non vincolante il Regno Unito; modificata dalla

<sup>29</sup> CGE, 21 settembre 1989, causa 68/88; 10 luglio 1990, in causa 326/88.

<sup>30</sup> In GUCE, C 297/3 del 15 novembre 1980.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

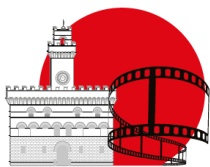
Dir. n. 2009/38). Essa, come ricorda la Commissione in vari documenti, ha contribuito a costruire “nuove pratiche transnazionali di relazioni industriali” basate sulla cooperazione tra rappresentanze dei lavoratori, nonché tra organizzazioni sindacali, di paesi diversi, oltre che sul “confronto costruttivo” tra queste ultime e le direzioni delle imprese transnazionali, utile alla competitività delle imprese e al consolidamento del “modello sociale europeo”. La direttiva costituisce la base normativa di attività, procedurali e strumentali, che i soggetti interessati devono porre in essere per rendere effettivi i diritti di informazione e consultazione, che devono riguardare “questioni transnazionali”, definite come “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. 1.4 della Dir. n. 2009/38). Essa rimette all’ autonomia collettiva, attraverso l’ accordo stipulato tra la DSN e la Direzione centrale dell’impresa o del gruppo, la scelta degli strumenti e degli organismi ritenuti più idonei, se, cioè, istituire dei Comitati aziendali europei (CAE), titolari di diritti di informazione e consultazione o, in alternativa o in aggiunta ai CAE, delle procedure di informazione e consultazione. Nel secondo caso, “l’accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per discutere delle informazioni che sono loro comunicate. Queste informazioni riguardano segnatamente questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori” (art.6.3). In difetto di accordo si applicano delle prescrizioni accessorie allegate al testo della direttiva (art.7), che sono escluse qualora la DSN decida di non avviare negoziati (art. 5.5, 2° comma). Di converso, il rifiuto di avviare negoziati da parte della Direzione centrale comporta l’applicazione delle suddette prescrizioni (art. 7.1).

Le modifiche introdotte dalla Dir. n. 2009/38 (cd. di “rifusione”), che assorbe precisi orientamenti della Corte di Giustizia<sup>31</sup>, intendono rendere più efficace l’ attività dei CAE. Trattasi in primo luogo delle definizioni di informazione e consultazione transfrontaliera, che si ispirano a quelle contenute nelle direttive nn. 2001/86, 2002/14 e 2003/72, non senza contraddizioni tra “considerando” (di tenore più estensivo) e testo dell’ articolato di legge. Progressi sono rappresentati anche dall’ obbligo della Direzione centrale dell’impresa di acquisire il parere del CAE prima di adottare determinate decisioni, e non solo prima di procedere alla loro applicazione. L’informazione fornita deve altresì riferirsi alle misure programmate e non deve riguardare solo fatti e decisioni di cui il CAE abbia già notizia per altri canali. Quanto alle procedure per la costituzione del CAE, la Direzione centrale deve fornire alle Organizzazioni sindacali interessate informazioni analitiche sulla struttura dell’impresa e sulla forza lavoro, necessarie per l’avvio dei negoziati, assorbendo in tal modo i *cit* orientamenti della Corte di Lussemburgo. Le imprese non sono, invece, obbligate a rendere note fusioni o acquisizioni che, in quanto cambiamenti strutturali, potrebbero dare luogo alla rinegoziazione degli accordi costitutivi dei CAE. Inoltre, l’ accordo istitutivo di un CAE può prevedere anche la costituzione di un “comitato ristretto”, composto di non più di cinque membri, per agevolare il coordinamento del CAE e, quindi, la sua attività, con positivi effetti sulle procedure informativo-consultive, specie quelle attivate dal CAE a fronte di “circostanze eccezionali” o di “decisioni che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi” (*cfr.* le “prescrizioni accessorie” alla direttiva). In queste ipotesi le riunioni tra il CAE, o il suo comitato ristretto, e la Direzione centrale, o qualsiasi altro appropriato livello direttivo dell’impresa, si svolgono in base ad una relazione della Direzione, sulla quale il CAE, o il suo comitato ristretto, possono formulare un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole, e fatte “salve le prerogative della direzione centrale”. Le modifiche introdotte prevedono, inoltre, opportune

---

<sup>31</sup> Si v. le sentenze 29 marzo 2001, in causa C-62/99; 13 gennaio 2004, in causa C-440/2000; 15 luglio 2004, in causa C-349/01.





# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

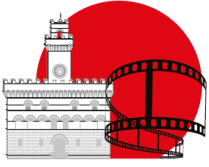
forme di coordinamento tra le procedure nazionali ed europeo di informazione e consultazione, il riconoscimento del diritto alla formazione dei delegati, la possibilità di adeguare gli accordi istitutivi dei CAE in caso di modifiche significative della struttura delle imprese, e il riconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali nel processo costitutivo dei CAE, a cominciare dalla costituzione delle DSN. Altre importanti previsioni consistono nella “clausola di non regresso” e nel principio (peraltro enunciato solo nei considerando), secondo cui “in linea con i principi generali del diritto comunitario, occorre applicare procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi ai sensi della direttiva”.

In caso di fusioni transfrontaliere, i menzionati diritti dei lavoratori continuano ad essere disciplinati dalla direttiva sui CAE (*cf.* il 12° considerando e l’ art. 4 della Dir.n. 2005/56).

6.3.- Diversa nella *ratio*, ma analoga nelle modalità attuative, e la garanzia dei diritti di coinvolgimento dei lavoratori nella Società europea (SE) e nella Società cooperativa europea, come si evince dai regolamenti n. 2157/2001 e n. 1435/2003, e dalle direttive n. 2001/86 e 2003/72, che “completano” i regolamenti per la parte relativa al coinvolgimento (intendendosi per tale, come anticipato,<sup>32</sup> i diritti di informazione e consultazione, e di “partecipazione organica”). Questa complessa normativa, emanata dopo un trentennale dibattito (i testi dei primi progetti sono pubblicati in GUCE 124, del 10.10.1970), è quello di favorire la costituzione e la gestione di società di statuto europeo “senza gli ostacoli dovuti alla disparità delle legislazioni nazionali applicabili alle società commerciali e ai limiti territoriali della loro applicazione”, offrendo “un quadro giuridico uniforme per programmare ed eseguire la loro attività a livello comunitario”. Le ipotesi di costituzione di una SE (e, similmente, di una SCE), sono le seguenti: a) fusione tra (sole) S.p.a., con sede e amministrazione centrale in Stati membri differenti; b) creazione di una *holding*, con sede e amministrazione centrale in Stati membri differenti ovvero nello stesso Stato ma (da almeno due anni) con affiliate o succursali in altri Stati membri; c) creazione di una società partecipata o controllata in comune da società o da altri enti pubblici o privati che si trovano nelle condizioni descritte per la SE holding; d) trasformazione della (sola) S.p.a., che da almeno due anni abbia un’ affiliata in un altro Stato membro della UE: soltanto in questa ipotesi la SE (e analogamente la SCE) non è un nuovo soggetto giuridico, ma una veste organizzativa nuova per una società esistente e persistente. Condizione dell’acquisto della personalità giuridica (attraverso l’ iscrizione nel registro delle società) è il riconoscimento, nello statuto della SE (e della SCE), del mantenimento dei *diritti* di coinvolgimento *acquisiti* dai lavoratori presso le società partecipanti alla costituzione di una SE (o di una SCE). A tali garanzie sono direttamente preposte le *cit.* direttive nn., 2001/86 e 2003/72), che mutuano lo schema collaudato della Dir. n. 94/45, imperniato sull’ accordo tra la DSN e le società partecipanti alla costituzione di una SE o di una SCE. In tal modo si vuol impedire “che la costituzione di una SE [o di una SCE] comporti la scomparsa o la riduzione delle prassi di

---

<sup>32</sup> Scopo dei regolamenti concernenti la società europea e la società cooperativa europea (Regg. n. 2157/2001 e 1435/2003) è quello di favorire la costituzione e la gestione di società di dimensioni europee “senza gli ostacoli dovuti alla disparità delle legislazioni nazionali applicabili alle società commerciali e ai limiti territoriali della loro applicazione”, offrendo così “un quadro giuridico uniforme per programmare ed eseguire la loro attività a livello comunitario”. Le ipotesi di costituzione di una SE, indicate tassativamente dal Reg. n. 2157/2001, sono le seguenti: a) fusione tra (sole) S.p.a., con sede e amministrazione centrale in Stati membri differenti; b) creazione di una holding, con sede e amministrazione centrale in Stati membri differenti ovvero nello stesso Stato ma (da almeno due anni) con affiliate o succursali in altri Stati membri; c) creazione di una società partecipata o controllata in comune da società o da altri enti pubblici o privati che si trovano nelle condizioni descritte per la SE holding; d) trasformazione della (sola) S.p.a., che da almeno due anni abbia un’ affiliata in un altro Stato membro della UE: soltanto in questa ipotesi la SE non è un nuovo soggetto giuridico, bensì una nuova veste organizzativa per una società già esistente e persistente. Le ipotesi di costituzione di una SCE sono simili a quelle, già descritte, della SE.



# LUCI SUL LAVORO

*Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro*

coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni dell'impresa [e cioè i diritti di informazione e consultazione e i diritti di partecipazione agli organi societari] già esistenti nelle società partecipanti alla costituzione di una SE" o di una SCE (considerando 3° di entrambe le direttive), diritti che a loro volta presuppongono l' esercizio di essenziali diritti sindacali sia nella SE o nella SCE che nelle imprese partecipanti alla loro costituzione. "A tal fine gli organi competenti delle società partecipanti informano la DSN del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE [e della SCE], sino all'iscrizione di quest'ultima" e "negozano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE [e della SCE]" (art. 3.3 e art. 4.1 di entrambe le direttive). L' una e l' altra direttiva prevedono che, in difetto di accordo si applichino delle "disposizioni di riferimento" allegate alla direttive, cioè delle prescrizioni minime che obbligano l' "organo competente della SE" (e della SCE) a fornire periodiche informazioni ad un apposito "organo di rappresentanza dei lavoratori" delle società partecipanti alla costituzione della SE (e della SCE). Le procedure informative devono svolgersi "con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SE"; esse vertono sui problemi concernenti la stessa SE e qualsiasi sua affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro, o questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un unico Stato membro. Le consultazioni consistono nell' "apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere -circa le misure previste dall'organo competente- un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all'interno della SE". Le suddette definizioni sono simili a quelle della nuova direttiva sui CAE; ancora più incisivi sono, invece, i diritti dell' "organo di rappresentanza" dei lavoratori a fronte di "circostanze eccezionali", che sono quelle, secondo le "disposizioni di riferimento" allegate alle direttive, "incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi"). Si prevede, infatti, che in tali ipotesi l' organo di rappresentanza (o il comitato ristretto) ha "il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE (o della SCE) o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della società, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori. Qualora l'organo competente dell' impresa decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo può chiedere all' organo competente della SE una nuova riunione nella prospettiva di trovare un accordo".