



DIRITTO DEI LAVORATORI ALL'INFORMAZIONE, ALLA CONSULTAZIONE E ALLA PARTECIPAZIONE

L'Unione europea integra le attività degli Stati membri in materia di diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione con l'adozione di requisiti minimi mediante direttive o attraverso misure preposte a incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri.

BASE GIURIDICA

Articoli 5, 114, 115, 151 e 153 del [trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) (TFUE).

OBIETTIVI

L'Unione europea sostiene e integra le attività degli Stati membri relative alla partecipazione dei lavoratori allo scopo di raggiungere gli obiettivi primari della politica sociale europea (articolo 151 del TFUE) e che comprendono condizioni di vita e di lavoro migliori, una protezione sociale adeguata, un'alta occupazione duratura e la lotta contro l'emarginazione.

RISULTATI

A. Contesto

Fin dall'adozione del primo programma di azione sociale, nel 1974, il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione ha rappresentato un tema fondamentale nel dibattito europeo. Nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 (la [Carta sociale](#)) si auspica la promozione della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. Tuttavia, le proposte della Commissione in tal senso hanno spesso incontrato resistenza. Un'adeguata base giuridica per la legislazione comunitaria in questo settore non è esistita fino a quando, nel 1997, l'Accordo sulla politica sociale non è stato incorporato nel [trattato di Amsterdam](#).

Per quanto concerne il coinvolgimento dei lavoratori, l'articolo 153 del TFUE conferisce al Parlamento e al Consiglio il potere di adottare:

- misure volte a incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri;
- direttive che stabiliscano le prescrizioni minime applicabili progressivamente.



Si applica la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione del Comitato economico e sociale europeo e del Comitato delle regioni.

B. Legislazione vigente

Un primo gruppo di direttive concerne il diritto dei lavoratori a essere informati sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro e il diritto a essere informati e consultati sui licenziamenti o trasferimenti:

- la direttiva 75/129/CEE del Consiglio sui licenziamenti collettivi, quale modificata dalle direttive 92/56/CEE e [98/59/CE](#), impone ai datori di lavoro, in caso di licenziamento collettivo, di avviare trattative con i lavoratori allo scopo di individuare le modalità per evitare i licenziamenti collettivi o per ridurre il numero dei lavoratori coinvolti;
- la [direttiva 2001/23/CE del Consiglio](#) sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (testo consolidato delle direttive 77/187/CEE e 98/50/CE del Consiglio) afferma che i lavoratori devono essere informati circa le ragioni di qualsiasi trasferimento e delle relative conseguenze; contiene anche disposizioni materiali sulla tutela dei posti di lavoro e sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento;
- la [direttiva 2002/14/CE](#) che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro;
- la [direttiva \(UE\) 2019/1152](#) relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea stabilisce nuovi diritti (ad esempio informazioni anticipate sugli orari di lavoro) per tutti i lavoratori, in tutte le forme di lavoro, comprese quelle e nuove forme, come il lavoro tramite piattaforma.

Nel 2013 la Commissione ha sottoposto queste tre direttive a un controllo dell'adeguatezza, concludendo che sono ampiamente adatte allo scopo e che i benefici prodotti superano i costi, anche se permangono delle lacune, in particolare nell'applicazione delle direttive ai funzionari delle amministrazioni pubbliche, ai marittimi e alle PMI, e talune definizioni devono essere ulteriormente esaminate e discusse (SWD(2013)0293). Era prevista una rifusione delle direttive in materia di informazione e consultazione ([C\(2015\)2303](#)), ma sembra ormai esclusa, dal momento che fin dal 2015 il programma di lavoro della Commissione non ne fa menzione.

Nel gennaio 2018 è stata adottata una [direttiva del Consiglio che recepisce un accordo tra le parti sociali nel settore del trasporto marittimo](#) ed è stata così posta fine all'esclusione dei lavoratori marittimi dalle direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori del settore pubblico, nessuna delle direttive relative al diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati si applica alle pubbliche amministrazioni (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea nelle cause -583/10, Nolan e C-108/10, Scattolon). Al momento di negoziare la direttiva quadro generale, nel



2001, il Parlamento ha cercato di estenderne la portata al settore pubblico, ma il Consiglio ha respinto questo tentativo. Nel dicembre 2015 il comitato di dialogo sociale settoriale per le amministrazioni del governo centrale ha firmato un accordo settoriale su norme minime comuni in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori per l'amministrazione centrale e ha richiesto l'applicazione dell'accordo mediante una direttiva del Consiglio. Il 5 marzo 2018 la Commissione ha informato le parti sociali che non proporrà l'accordo al Consiglio, per l'applicazione. Questa decisione è attualmente impugnata dalla Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (FSESP) in un'azione legale dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE).

Un secondo gruppo di direttive copre i diritti dei lavoratori a essere informati e consultati nelle situazioni aventi una componente transnazionale:

- la direttiva 94/45/CE del Consiglio, quale modificata dalla [direttiva 2009/38/CE](#) riguardante l'istituzione di comitati aziendali europei. I comitati aziendali europei riuniscono i rappresentanti della direzione centrale e dei lavoratori di tutta Europa, per discutere di questioni come i risultati dell'impresa, le prospettive e l'occupazione, la ristrutturazione e le politiche in materia di risorse umane. I lavoratori hanno inoltre ottenuto alcuni diritti a essere informati e consultati in merito all'ambiente di lavoro. La legislazione in materia di comitati aziendali europei concerne le società multinazionali con almeno 1 000 dipendenti nell'UE/SEE e almeno 150 dipendenti in due o più Stati membri. Un'[apposita banca dati](#), gestita dall'Istituto sindacale europeo (ETUI), fornisce dati sui comitati aziendali europei;
- la [direttiva 2004/25/CE](#) concernente le offerte pubbliche di acquisto, a norma della quale ai dipendenti delle società in questione, o ai loro rappresentanti, dovrebbe essere data la possibilità di esprimere il proprio parere sulle ripercussioni prevedibili di un tale acquisto sull'occupazione; si applicano inoltre le consuete norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori;
- la [direttiva 2011/35/UE](#) relativa alle fusioni delle società per azioni, in virtù della quale i dipendenti delle imprese oggetto di una fusione sono tutelati con le stesse modalità stabilite nella direttiva sul trasferimento di imprese.

Il 14 maggio 2018 la Commissione ha pubblicato una [valutazione REFIT](#) della direttiva sui comitati aziendali europei e ha concluso che l'informazione dei lavoratori è migliorata in termini di qualità e portata, ma la direttiva non ha aumentato il numero di nuovi comitati aziendali europei. La Commissione ha proposto di elaborare un manuale pratico per gli operatori dei comitati in parola e fornisce finanziamenti alle parti sociali, per sostenere l'attuazione e l'efficacia dei comitati.

Un terzo gruppo di direttive ha lo scopo di stabilire norme da applicare in situazioni caratterizzate da una componente transnazionale, che garantisce diritti parziali di partecipazione al processo decisionale:

- la [direttiva 2001/86/CE](#) del Consiglio che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, stabilisce le norme per la partecipazione dei lavoratori alle decisioni sullo sviluppo strategico dell'impresa. I dipendenti non sono soltanto informati e consultati attraverso un organo simile a



un comitato aziendale europeo, ma è prevista anche la loro partecipazione negli organi di amministrazione, laddove tale forma di partecipazione era applicata nelle imprese fondatrici nazionali (il cosiddetto principio del «prima e dopo»);

- la [direttiva 2003/72/CE](#) del Consiglio, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, stabilisce le norme per la partecipazione dei lavoratori alle decisioni sullo sviluppo strategico dell'impresa.
- la [direttiva \(UE\) 2019/2121](#), che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere, aggiorna le disposizioni sulle fusioni transfrontaliere e aggiunge disposizioni e condizioni relative alle trasformazioni e scissioni transfrontaliere delle società di capitali. La direttiva rafforza la posizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in termini di informazione, consultazione e diritti di partecipazione prima di una trasformazione transfrontaliera. Impone alla direzione l'obbligo di rispondere ai risultati della consultazione dei lavoratori e stabilisce il diritto dei sindacati e dei rappresentanti nazionali dei lavoratori di analizzare la relazione della direzione sugli effetti della trasformazione prevista. Per quanto riguarda la tutela dei diritti di partecipazione dei lavoratori, le regole rimangono invariate per le fusioni; per le conversioni e le scissioni transfrontaliere si applicano le regole dello Stato di destinazione.

Il quarto gruppo è composto da: due accordi intersettoriali tra le parti sociali (attuati dalla [direttiva del Consiglio 97/81/CE](#) sul lavoro a tempo parziale e dalla [direttiva del Consiglio 99/70/CE](#) sul lavoro a tempo determinato), la [direttiva 2008/104/CE](#) sul lavoro tramite agenzia interinale, l'[accordo quadro sulla digitalizzazione \(2020\)](#), e varie altre direttive sulla salute e la sicurezza che contengono tutte disposizioni implicite in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

C. Altre iniziative

Le aziende e i rappresentanti dei lavoratori hanno cominciato a concludere accordi aziendali transnazionali (TCA), una forma di dialogo sociale nelle multinazionali, sullo sfondo di una crescente internazionalizzazione delle imprese. Gli accordi aziendali transnazionali assumono varie tipologie e vengono redatti congiuntamente per essere applicati in più Stati membri dai rappresentanti della società e delle organizzazioni dei lavoratori. Questo tipo di prassi può tuttavia sollevare questioni di natura giuridica e politica riguardanti l'interrelazione tra i vari livelli verticali del dialogo sociale (internazionale, europeo e nazionale) e le sfere orizzontali di applicazione (intersettoriale, settoriale e a livello aziendale). Inoltre, gli accordi societari transnazionali possono essere incompatibili con le norme e i riferimenti nazionali e scarsi sono i meccanismi preposti alla risoluzione delle controversie.

La Commissione ha manifestato la propria intenzione di controllare e monitorare lo sviluppo degli accordi aziendali transnazionali sostenendo lo scambio di esperienze e la ricerca. Essa gestisce una [banca dati](#) sugli accordi aziendali transnazionali.

RUOLO DEL PARLAMENTO EUROPEO

Il Parlamento europeo ha adottato una serie di risoluzioni in cui ha ribadito il diritto dei lavoratori a essere coinvolti nel processo decisionale delle imprese e che questo diritto



sia applicato, nelle imprese transnazionali come in quelle nazionali, indipendentemente dal loro status giuridico. Il Parlamento, nella sua [risoluzione del 19 febbraio 2009](#), ha inoltre chiesto che i dipendenti del settore pubblico siano inclusi nell'ambito di applicazione delle direttive in materia di informazione e consultazione.

Nella [risoluzione del 15 gennaio 2013 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione delle ristrutturazioni](#), il Parlamento ha invitato la Commissione a presentare una proposta di atto giuridico ai sensi del quale i rappresentanti dei dipendenti siano pienamente informati di ogni proposta di ristrutturazione e che sia previsto un periodo significativo per la consultazione.

Il Parlamento ha ribadito tale richiesta nella sua [risoluzione del 22 ottobre 2014 sul semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche](#) e ancora una volta nella [risoluzione del 13 giugno 2017 sulle fusioni e scissioni transfrontaliere](#).

Nella [risoluzione del 5 ottobre 2016 sulla necessità di una politica europea di reindustrializzazione](#), alla luce dei vasti piani di ristrutturazione della Caterpillar e della Alstom nel 2016, il Parlamento ha invitato tutte le autorità competenti a garantire la piena conformità con la normativa nazionale ed europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, da parte di tutti i soggetti in causa, in particolare in caso di ristrutturazioni.

Nella [risoluzione del 19 gennaio 2017 sul pilastro europeo dei diritti sociali](#), il Parlamento ha ricordato che il coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nella gestione aziendale è prezioso e ha indicato che le imprese dell'economia sociale, come le cooperative, rappresentano un buon esempio in termini di creazione di un'occupazione di qualità, di sostegno all'inclusione sociale e di promozione di un'economia partecipativa.

Nella [risoluzione del 22 ottobre 2020 sulle politiche occupazionali e sociali della zona euro nel 2020](#), il Parlamento sottolinea che per una buona attuazione del piano di ripresa dell'UE occorrono un adeguato dialogo sociale a tutti i livelli che assicuri un coinvolgimento effettivo delle parti sociali ed evidenzia l'importanza di rafforzare i diritti dei lavoratori e dei sindacati, nonché la contrattazione collettiva e la partecipazione dei lavoratori, che rappresentano strumenti fondamentali per la democrazia e l'inclusione;

[Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi](#)
11/2020

