

# **ISTITUZIONE DEI CAE**

L'ACCORDO INTERCONFEDERALE  
PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 94/45 CE  
DEL 22 SETTEMBRE 1994

## **ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 94/45/CE**

### **RIGUARDANTE L'ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE E NEI GRUPPI DI IMPRESE DI DIMENSIONI COMUNITARIE**

#### **Premessa**

1. Visti il Protocollo e l'Accordo sulla politica sociale, allegati al trattato di Maastricht del 7 febbraio 1992, ed in particolare l'art. 2, paragrafo 4;
2. Visti gli esiti positivi dell'iniziativa, varata alla fine del 1995 da Cgil, Cisl e Uil, Confindustria e Assicredito - con il sostegno della Commissione europea - tesa a sostenere confronti diretti tra le Parti al fine di: a) anticipare l'attuazione della Direttiva con accordi volontari; b) individuare agli effetti della trasposizione della Direttiva, le modalità e gli spazi di un dialogo sociale anche in funzione di un intervento del legislatore che non comprima il ruolo dell'autonomia sindacale; c) favorire una diffusa informazione tra le imprese, tra queste e i rappresentanti dei lavoratori e le corrispondenti associazioni ed organizzazioni, sui contenuti degli accordi e le procedure adottate, nel rispetto dell'autonomia di tutte le Parti
3. Considerato che successivamente agli approfondimenti svolti in appositi Seminari si è sviluppato un proficuo dibattito tra le Parti stipulanti il presente Accordo al fine di individuare, in un dialettico confronto, i limiti e gli spazi che il legislatore comunitario ha assegnato in materia ai protagonisti Sociali in ambito nazionale;

#### **Le Parti dichiarano che:**

con il presente Accordo interconfederale esse hanno inteso operare un recepimento che, conformandosi ai criteri generali previsti dalla Direttiva, intenda rispettare le istanze delle imprese, dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali le Parti stipulanti raccomandano al Governo ed al Parlamento che nel recepimento degli artt. 8 e 11 della Direttiva si attengano al "parere comune" in proposito redatto dalle stesse stipulanti, costituendo tale "parere comune" parte integrante ed essenziale del presente Accordo interconfederale.

## SEZIONE I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente accordo interconfederale è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, recependo i contenuti della Direttiva 94/45/CE.

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo e/o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'art. 5 e seguenti al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente accordo interconfederale,

3. In deroga al comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera d), comprende una o più imprese o gruppi d'impresе che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2, comma 1 lettera b) o d), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'art. 9.

4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'art. 9, i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel comma 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti, situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate, secondo le definizioni di cui all'art. 2.

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

#### Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente accordo interconfederale si intende per:

a) "stabilimento", l'unità produttiva;

b) "impresa di dimensioni comunitarie", un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;

c) “gruppo di imprese”, impresa controllante controllate; un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

d) “gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”, un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:

- il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri, e

- almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e

- almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;

e) “rappresentanti dei lavoratori”, i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi vigenti;

f) “direzione centrale”, la direzione centrale della impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie dell'impresa controllante, o il dirigente, cui, in entrambi i casi, siano state delegate ex art. 4 le relative attribuzioni e competenze;

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

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

i) “delegazione speciale di negoziazione”, la delegazione istituita conformemente all'art. 5, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 1, comma 2.

2. Ai fini del presente accordo interconfederale i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, e apprendistato, sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni; i lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

### Articolo 3 - Definizione della nozione di “impresa controllante”

1. Ai soli fini del presente accordo interconfederale si intende per “impresa controllante” un’impresa che può esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa (“impresa controllata”), in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà delle azioni e/o della partecipazione finanziaria.

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

a) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione oppure

b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell’impresa, oppure

c) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell’impresa.

Quando due o più imprese del gruppo soddisfano uno o più dei precedenti criteri, si intende per impresa controllante quella che soddisfa il criterio a) o, in mancanza di tale criterio quella che soddisfa il criterio b), o, infine quella che soddisfa il criterio c).

3. Ai fini dell’applicazione del comma 2, i diritti di voto e di nomina dell’impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell’impresa controllante o di un’altra impresa controllata.

4. Fermo restando quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, un’impresa non è considerata “impresa controllante” rispetto ad un’altra impresa di cui possiede pacchetti azionari nei seguenti casi:

a) quando un soggetto che svolge attività bancaria, assicurativa o finanziaria in modo professionale, ricomprensiva della negoziazione di valori mobiliari per conto proprio o per conto terzi detiene, a qualsiasi titolo, temporaneamente partecipazioni nel capitale di un’impresa onde rivenderle, purché non eserciti i diritti di voto inerenti alle partecipazioni stesse, ovvero purché eserciti detti diritti soltanto per favorire la vendita delle partecipazioni stesse, dell’impresa nel suo complesso o delle sue attività, di suoi rami, o di elementi del suo patrimonio. La vendita deve avvenire o entro un anno dalla data della registrazione della partecipazione sul libro dei soci della società in cui ha acquisito una partecipazione o entro un periodo maggiore stabilito dal Ministro del Tesoro o da altre autorità competenti;

b) quando una società di partecipazione finanziaria acquisisce, direttamente o indirettamente, il controllo di una impresa, sia tramite acquisto di partecipazioni nel capitale, sia tramite qualsiasi altro mezzo, purché i diritti di voto inerenti alle partecipazioni detenute siano esercitati - in particolare tramite la nomina di membri del Consiglio

d'Amministrazione o del collegio sindacale, o di organi equivalenti, dell'impresa di cui essa detiene partecipazioni - unicamente per salvaguardare il pieno valore di tali investimenti. Ai fini della presente lettera, per società di partecipazione finanziaria si intendono le società la cui attività prevalente consiste nell'acquisizione di partecipazioni in altre imprese, nonché nella gestione e la valorizzazione di tali partecipazioni.

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

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

## SEZIONE II

### ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO E/O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Articolo 4 - Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

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

2. Se la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, espressamente designato dalla direzione stessa, assume la responsabilità di cui al comma 1.

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

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

## Articolo 5 - Delegazione speciale di negoziazione

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

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

## Articolo 6 - Modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione

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

2. I membri della delegazione speciale di negoziazione sono designati dalle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 1 congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

3. Ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi preesistente forma di rappresentanza sindacale le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 1 convengono con la direzione di cui all'art. 4 le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o detta impresa alla designazione dei rappresentanti della delegazione di cui al comma 10 del presente articolo.

4. Le procedure indicate nel presente articolo, si applicano a tutte le elezioni e/o designazioni che si svolgono in Italia.

## Articolo 7 - Costituzione della delegazione speciale di negoziazione

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

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

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

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

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

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

#### Articolo 8 - Compiti della delegazione speciale di negoziazione

1. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale o con il dirigente di cui all'art. 4 comma I e tramite accordo scritto il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei comitati aziendali europei, ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori,

2. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'art. 9, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

3. Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

4. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare i negoziati in conformità dei commi precedenti o di annullare i negoziati già in corso.

5. La decisione di cui al comma 4 pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'art.9. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'art. 16 non sono applicabili.

6. Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione di un termine più breve con accordo tra le Parti.

7. Le spese relative ai negoziati di cui ai commi 1 e 2 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e comunque in misura e termini non superiori a quanto disposto dall'art. 16, comma 13, salvo diverso accordo fra le Parti.

8. Nel rispetto di questo principio la direzione centrale sosterrà le spese relative agli esperti. Salvo e fino a quando non intervenga diverso accordo fra le Parti, la direzione centrale sosterrà le spese per un solo esperto.



## Articolo 9 - Contenuto dell'accordo

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

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

a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo, secondo le definizioni di cui all'art. 2;

b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;

c) le competenze e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo;

d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo, ivi comprese le spese di adeguato interpretariato;

f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo;

g) il contenuto dell'informazione e della consultazione.

3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione in aggiunta o in alternativa al comitato aziendale europeo. L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per procedere ad uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate.

Queste informazioni riguardano segnatamente questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

4. Gli accordi di cui al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria ivi contenuta, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'art.16.

5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui al presente articolo la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

6. I componenti italiani del comitato aziendale europeo e/o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per un terzo dalle Organizzazioni sindacali di

cui all'art. 5, comma 1, e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa e/o del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati, operai).

7. Negli stabilimenti, nelle imprese e nei gruppi d'impresa destinatari della Direttiva 94/45 CE, nei quali non siano costituite rappresentanze sindacali unitarie, la direzione o le Parti stipulanti i c.c.n.l. applicati agli stessi si incontreranno per definire procedure, criteri e modalità di costituzione della delegazione speciale di negoziazione e dei comitati aziendali europei e/o dei titolari della procedura di informazione e consultazione, che siano coerenti con quelli definiti rispettivamente dagli artt. 6, comma 2 e 9, comma 6, del presente accordo interconfederale.

#### Articolo 10 - Prescrizioni accessorie

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'art. 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'art. 16:

- qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero

- qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'art. 5, comma 1, ovvero

- qualora - entro tre anni a decorrere da tale richiesta - le Parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'art. 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'art. 8, comma 4.

#### Articolo 11 - Informazioni riservate

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, come pure i rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente di cui all'art. 4 comma 1.

In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto in sede legislativa cui si riferisce il parere comune allegato al presente accordo, si applicano le sanzioni disciplinari.

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

3. Le Parti stipulanti stabiliscono che in ipotesi di contestazione circa la natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei

criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o alla attività esercitata delle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati, esse costituiranno una Commissione tecnica di conciliazione la quale stabilirà caso per caso la fondatezza del comportamento aziendale.

4. La Commissione sarà composta da 3 membri di cui: uno designato dal comitato aziendale europeo o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura di informazione consultazione; uno designato dalla direzione centrale; un designato dalle Parti di comune accordo.

Entro 15 giorni dal ricorso proposto dal comitato aziendale europeo, la Commissione emetterà le proprie determinazioni che saranno inoppugnabili.

#### Articolo 12 - Osservanza dei diritti e degli obblighi

1. La direzione centrale, o il dirigente di cui all'art. 4 comma 1, e il comitato aziendale europeo operano con spirito di collaborazione, nell'osservanza dei loro diritti ed obblighi reciproci.

2. La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la direzione centrale, o il dirigente di cui all'art. 4 comma 1, e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

#### Articolo 13 - Tutela

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

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

#### Articolo 14 - Rapporti fra la presente disciplina e altre disposizioni particolari

1. La presente disciplina fa salve le norme di cui all'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti.

## Articolo 15 - Accordi in vigore

1. Sono fatti salvi gli accordi stipulati alla data odierna, con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, che prevedano l'informazione e la consultazione transnazionali dei lavoratori e che siano applicabili all'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al comma 1, le Parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli. In caso contrario, si applicano le disposizioni di cui all'art. 16 del presente accordo interconfederale.

## Articolo 16 - Prescrizioni accessorie di cui all'art 10 del presente accordo interconfederale

1. Qualora entro tre anni dalla richiesta di cui all'art. 5 non sia stato raggiunto l'accordo di cui all'art. 9, e comunque nei casi previsti all'art. 15, comma 2 capoverso 2, nell'impresa o nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2 del presente accordo interconfederale è istituito un comitato aziendale europeo, la cui composizione e competenze sono disciplinate dalle seguenti disposizioni.
2. Le competenze del comitato aziendale europeo si limitano, per le imprese di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) e d), all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.
3. Il comitato aziendale europeo è composto per l'Italia ai sensi dell'art. 9, commi 6 e 7, del presente accordo interconfederale.
4. Il comitato aziendale europeo è composto da un minimo di tre ad un massimo di trenta membri. Qualora il comitato aziendale europeo sia composto da almeno 9 membri esso elegge nel suo seno un comitato ristretto composto al massimo da tre membri. Esso adotta il suo regolamento interno.
5. In occasione dell'elezione dei membri del comitato aziendale europeo occorre garantire:
  - in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;
  - in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 2.

6. La direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1 sono informati della composizione del comitato aziendale europeo su comunicazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, comma 2.

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

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

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

9. Alla riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese direttamente interessati dalle misure in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o dal dirigente di cui all'art. 4, comma 1 dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro sette giorni.

10. Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al 9° comma, può riunirsi nei limiti di cui all'art. 13 senza che la direzione interessata sia presente.

11. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'art. 11 dell'accordo interconfederale e dell'avviso del parere comune, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente articolo.

12. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

Le riunioni di cui al presente articolo lasciano impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

13. Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

La direzione centrale interessata fornisce ai membri del comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.

In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio, di vitto e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, le spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.

14. Quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'art. 9 del presente accordo interconfederale, oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni di cui al presente articolo.

## PARERE COMUNE

Le Parti auspicano che, nel recepire le previsioni di cui agli artt. 8 e 11 della Direttiva 94/45/CE, il legislatore si ispiri esclusivamente ai principi di cui ai commi successivi:

A. 1. Le Parti auspicano che per la fattispecie di cui all' art. 11 comma 1 del presente accordo il legislatore disponga l'applicazione della pena prevista per la rivelazione di segreti industriali e/o per la turbativa dei mercati finanziari; il delitto è punibile a querela dei soggetti interessati; per i soggetti di cui all'art. 11 comma 1 del presente accordo ed a prescindere dal luogo in cui siano impiegati o si trovino, il divieto permane per un periodo di tre anni, successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato.

B. 1. Relativamente ai casi in cui la direzione centrale, o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, non rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) e d), o risultino inadempienti agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'art. 9, fatte salve le previsioni di cui all'art. 11, le Parti auspicano che presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro, venga costituita una apposita Commissione che deliberi in merito all'accertamento delle suddette violazioni.

La Commissione è composta da membri pariteticamente nominati dalle Parti interessate e presieduta dal Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro pro tempore del predetto Dicastero.

La Commissione delibera in merito alle controversie ad essa rimesso entro e non oltre trenta giorni.

Tale procedimento deve dar luogo ad un lodo irrituale inoppugnabile.

Per quanto concerne le sanzioni, le Parti ritengono che le stesse debbano consentire, in caso di accertata violazione, l'adempimento degli obblighi di cui sopra o in subordine una sanzione economica

Con queste previsioni si è inteso recepire i principi contenuti nell'art. 11 della Direttiva 94/45/CE, rafforzando il costruttivo dialogo tra le Parti.