

DECRETO LEGISLATIVO 22 giugno 2012, n. 113
Attuazione della direttiva 2009/38/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. (12G0131)

Vigente al: 24-10-2014

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 15 dicembre 2011, n. 217, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2010 - e, in particolare, l'articolo 21, recante delega al Governo per l'attuazione, fra le altre, della direttiva 2009/38/CE, relativa al comitato aziendale europeo, nonché l'articolo 24 che, nell'esercizio delle deleghe, richiama l'applicazione, in quanto compatibili, degli articoli 1 e 2 della legge 4 giugno 2010, n. 96, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2010;

Vista la direttiva n. 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, 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 (rifusione);

Vista la direttiva n. 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, abrogata dall'articolo 17 della direttiva n. 2009/38/CE;

Visto il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, recante attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, n. 94/45/CE, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie;

Visto l'avviso comune sottoscritto in data 12 aprile 2011 tra le parti sociali ai fini del recepimento della predetta direttiva, anche ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera g), della legge 4 giugno 2010, n. 96;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2012;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, espresso nella seduta del 10 maggio 2012;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 giugno 2012;

Sulla proposta del Ministro per gli affari europei e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia e dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Oggetto

1. Il presente decreto legislativo e' inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. E' istituito un Comitato aziendale europeo (di seguito denominato: Cae) o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui cio' sia richiesto secondo la procedura prevista dagli articoli 5 e seguenti, al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalita' e con gli effetti previsti dal presente decreto. Le modalita' di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.

3. In deroga a quanto previsto dal comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d), comprenda una o piu' imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere b) o d), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 9.

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

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

6. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del Cae e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dal presente decreto legislativo sono limitate alle questioni transnazionali.

7. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di

dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

Art. 2

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

- a) stabilimento, l'unita' produttiva;
- b) impresa di dimensioni comunitarie, un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
- c) gruppo di imprese, un gruppo costituito da 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:
 - 1) il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri;
 - 2) almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi;
 - 3) almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;
- e) rappresentanti dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi collettivi vigenti;
- f) direzione centrale, la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante o il dirigente cui, in entrambi i casi, siano state delegate, a norma dell'articolo 4, le relative attribuzioni e competenze;
- g) informazione, la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalita' e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;
- h) consultazione, l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione piu' appropriato, nei tempi, secondo modalita' e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilita' della direzione, che puo' essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;
- i) comitato aziendale europeo, il comitato istituito conformemente all'articolo 1, comma 2, all'articolo 9, comma 2, lettera b), e comma 6, o alle disposizioni dell'articolo 16, e costituito da dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie di cui all'articolo 9, comma 2, lettera a), onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

l) delegazione speciale di negoziazione, la delegazione istituita conformemente all'articolo 6, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un Cae ovvero di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, comma 2.

2. Ai fini del presente decreto, le soglie minime prescritte per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

Art. 3

Definizione della nozione di impresa controllante

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

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

a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa;
b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa;

oppure

c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.

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. In deroga a quanto previsto ai commi 1 e 2, un'impresa non è considerata «impresa controllante» rispetto a un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari nei seguenti casi:

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

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

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

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

6. Per determinare se un'impresa sia un'«impresa controllante», si applica la legislazione dello Stato membro in cui è situata la direzione centrale o il dirigente cui siano state delegate, ai sensi dell'articolo 4, le relative attribuzioni e competenze. Nel caso in cui la direzione centrale o il dirigente cui siano state delegate, ai sensi dell'articolo 4, le relative attribuzioni e competenze non siano situati nel territorio di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio è situato il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, dello Stato membro nel cui territorio è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

7. Qualora in caso di conflitto di leggi nell'applicazione dei criteri di cui al comma 2, due o più imprese di un gruppo rispondano a uno o più dei criteri di cui al predetto comma 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato alla lettera c) del medesimo comma, è considerata impresa controllante, salvo prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.

Titolo II

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

Art. 4

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

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

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

3. Ai fini del presente decreto il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al comma

2, secondo periodo, sono considerati come direzione centrale.

4. La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo periodo del comma 2 dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ovvero il dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze, hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione del presente decreto le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5 e seguenti, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d).

Art. 5

Delegazione speciale di negoziazione

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

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

Art. 6

Modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione

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

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

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

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

Art. 7

Costituzione della delegazione speciale di negoziazione

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione sono designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 per cento o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri.

2. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e le direzioni locali, sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, informano della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori competenti a livello europeo.

Art. 8

Compiti della delegazione speciale di negoziazione

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

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

3. Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione puo' riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare.

4. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione puo' essere assistita da esperti di propria scelta, compresi i rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

5. La delegazione speciale di negoziazione puo' decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformita' ai commi 2 e 3 o di annullare i negoziati gia' in corso.

6. La decisione di cui al comma 5 pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 9. Per effetto della decisione, le disposizioni dell'articolo 16 non sono applicabili.

7. Una nuova richiesta di convocazione della delegazione speciale di negoziazione puo' essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui al comma 5, salva la fissazione di un termine piu' breve con accordo tra le parti.

8. 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 all'articolo 16, comma 12, salvo diverso accordo tra le parti.

9. Nel rispetto di quanto previsto al comma 8, la direzione centrale sostiene le spese relative agli esperti. Salvo diverso accordo fra le parti, la direzione centrale sosterrà le spese per un solo esperto.

Art. 9

Contenuto dell'accordo

1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito di cooperazione sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, comma 1.

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

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

b) la composizione del Cae, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;

c) le competenze e le materie della procedura d'informazione e consultazione del Cae, nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del Cae si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, comma 6;

d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Cae, ivi comprese le spese di un adeguato servizio di interpretariato;

f) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

g) il contenuto dell'informazione e della consultazione;

h) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al Cae.

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

4. Gli accordi di cui al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria contenuta negli stessi, alle

prescrizioni accessorie previste dall'articolo 16.

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

6. I componenti italiani del Cae o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa ovvero del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati e operai).

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

Art. 10

Informazioni riservate

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e del Cae, nonché gli esperti che eventualmente li assistono e i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato dei soggetti di cui al primo periodo del presente comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, possono legittimamente rifiutarsi di comunicare le informazioni richieste solo laddove esse, sulla base di criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o da arrecare loro danno ovvero da realizzare turbativa dei mercati.

Art. 11

Funzionamento del Comitato aziendale europeo ovvero della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

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

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

Art. 12

Tutela e ruolo dei rappresentanti dei lavoratori

1. I membri del Cae dispongono, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera e), dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dal presente decreto legislativo, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. Inoltre, i membri della delegazione speciale di negoziazione, dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, i membri del Cae, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, hanno diritto, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura non inferiore a otto ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente. Agli stessi si applicano altresì le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

3. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma del presente decreto legislativo.

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del Cae usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione. I contenuti della formazione, considerando gli accordi in atto, sono decisi congiuntamente tra direzione centrale ed il comitato ristretto o, ove non esistente, il Cae.

Art. 13

Rapporti con altre disposizioni comunitarie e nazionali

1. L'informazione e la consultazione del Cae sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, comma 6.

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

3. Qualora tali modalità non siano definite mediante l'accordo di cui all'articolo 9, e si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro, le procedure di informazione e consultazione devono avere luogo in modo coordinato nel Cae e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori.

4. Il presente decreto fa salve le norme di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e all'articolo 24 della legge

23 luglio 1991, n. 223, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dalla legge nonché dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti anche in attuazione del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25.

5. L'applicazione del presente decreto legislativo non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito disciplinato dal decreto stesso.

Art. 14

Adeguamento

1. In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, e in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 e seguenti, in almeno due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.

2. Oltre ai membri designati a norma degli articoli 6 e 7 sono membri della delegazione speciale di delegazione almeno tre membri del Cae esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti.

3. Nel corso dei negoziati il Cae o i Cae esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del Cae o dei Cae e la direzione centrale.

Art. 15

Accordi in vigore

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 14, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dal presente decreto, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:

a) un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, sono stati conclusi entro il 22 settembre 1996, con le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, e, se scaduti, sono stati prorogati o qualora tali accordi siano adeguati in relazione a modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese;
ovvero

b) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.

2. La disciplina applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese rientranti nell'ambito di applicazione di cui al comma 1, lettera b).

3. Allo scadere degli accordi di cui ai commi 1 e 2, le relative

parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli. In caso contrario, si applicano le disposizioni del presente decreto legislativo.

Art. 16

Prescrizioni accessorie

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

2. Le competenze del Cae sono stabilite a norma dell'articolo 1, comma 6. L'informazione del Cae riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del Cae riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione dei nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi. La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e di ottenere una risposta motivata ad ogni loro eventuale parere. Alla procedura di informazione e consultazione si applica il disposto degli articoli 1, comma 2 e 10.

3. Il Cae è composto per l'Italia ai sensi dell'articolo 9, commi 6 e 7.

4. I membri del Cae sono designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota pari al 10% o sua frazione del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri.

5. Per garantire il coordinamento delle sue attività il Cae elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente. Esso adotta un regolamento interno.

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

7. Il Cae ha diritto di riunirsi una volta all'anno con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, in conformità all'articolo 12, per essere informato o consultato, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese

di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono informate.

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

9. Nel caso di riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Cae eletti o designati dagli stabilimenti ovvero dalle imprese direttamente interessati dalle circostanze o dalle misure in questione. La riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione delle misure di cui al comma 8, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui puo' essere formulato un parere entro il termine congiuntamente definito, nell'ambito della riunione, fra la direzione centrale e il comitato ristretto o, ove non esistente, il Cae. In caso di mancata definizione congiunta, il parere deve essere formulato entro sette giorni.

10. Prima delle riunioni con la direzione centrale il Cae o il comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al comma 9, puo' riunirsi nei limiti di cui all'articolo 12, senza che la direzione interessata sia presente.

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

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

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

Art. 17

Sanzioni

1. Salvo che il fatto costituisca reato e ferma restando l'eventuale responsabilita' civile e disciplinare come prevista dai contratti collettivi applicati, quando e' accertata la violazione

dell'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a 1.033 euro e non superiore a 6.198 euro.

2. Ferma restando l'eventuale responsabilita' civile, quando e' accertata la violazione dell'articolo 10, comma 2, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a 1.033 euro e non superiore a 6.198 euro.

3. Ferma restando l'eventuale responsabilita' civile, in caso di violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 4, comma 4, o degli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9 o nelle prescrizioni accessorie di cui all'articolo 16, o degli ulteriori obblighi stabiliti nell'accordo o nelle prescrizioni accessorie in ordine alla realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari al funzionamento del Cae o della procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a 5.165 euro e non superiore a 30.988 euro.

Art. 18

Procedura di conciliazione preventiva e di irrogazione delle sanzioni

1. Al fine di garantire la piena osservanza degli obblighi stabiliti nel presente decreto, le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per risolvere in via preliminare e non contenziosa le controversie relative:

a) alla violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 4, comma 4, di acquisizione e comunicazione delle informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui agli articoli 5 e seguenti, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro, ivi incluse le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d);

b) alla violazione degli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9 o nelle prescrizioni accessorie di cui all'articolo 16 e degli ulteriori obblighi stabiliti nell'accordo o nelle prescrizioni accessorie in ordine alla realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari al funzionamento del Cae o della procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2;

c) alla natura riservata delle informazioni fornite e qualificate come tali ai sensi dell'articolo 10, comma 1, nonche' alla concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficolta' al funzionamento o all'attivit  esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati;

d) alla divulgazione di informazioni riservate in violazione del predetto articolo 10, comma 1;

e) alla fondatezza, alla luce dell'articolo 10, comma 2, delle ragioni del diniego opposto alla comunicazione di informazioni.

2. La commissione tecnica di conciliazione e' composta da tre membri di cui:

a) uno designato dal Cae o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;

b) uno designato dalla direzione centrale;

c) uno designato dalle parti di comune accordo.

3. Qualora insorga una delle controversie di cui al comma 1, la parte interessata manifesta all'altra parte la volontà di risolvere la contestazione mediante richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione dinanzi alla commissione di cui al comma 2. In tale ipotesi le parti, nel termine di venti giorni dalla richiesta, nominano i membri della commissione. In caso di mancata nomina entro il predetto termine del membro di cui al comma 2, lettera c), quest'ultimo può essere nominato, su ricorso della parte più diligente, dal presidente del tribunale nel cui circondario ha sede la Direzione territoriale del lavoro competente ad irrogare le sanzioni amministrative per le asserite violazioni, in caso di esito negativo della procedura di conciliazione, individuata ai sensi dei commi 6 e 7.

4. La commissione di conciliazione si riunisce nei venti giorni successivi e formula, a maggioranza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta di conciliazione formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione, il Direttore territoriale del lavoro, o un suo delegato, tiene conto nell'applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 17.

5. Il verbale di mancata conciliazione e la documentazione allegata sono trasmessi, a cura del membro della commissione di cui al comma 2, lettera c), alla Direzione territoriale del lavoro individuata ai sensi dei commi 6 e 7.

6. All'accertamento e all'irrogazione della sanzione di cui all'articolo 17, comma 1, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato lo stabilimento dell'impresa di dimensioni comunitarie o l'impresa del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie cui è addetto il lavoratore che ha rivelato a terzi le informazioni riservate. Qualora la predetta violazione sia commessa da uno o più esperti residenti in Italia ovvero da più lavoratori addetti a differenti stabilimenti o imprese situati in più province, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situata la direzione centrale o il dirigente delegato di cui all'articolo 4, comma 1. In mancanza, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato lo stabilimento o l'impresa con il maggior numero di lavoratori.

7. All'accertamento e all'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo 17, commi 2 e 3, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato il soggetto che ha commesso la violazione.

8. Il personale ispettivo della Direzione territoriale del lavoro competente, compiuti gli opportuni atti di accertamento ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, notifica, laddove ne sussistano i presupposti, gli estremi della violazione agli interessati nel termine di novanta giorni, ai sensi dell'articolo 14 della predetta legge. Si applica, a tal fine, il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge n. 689 del 1981. Entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire al Direttore territoriale del lavoro scritti difensivi e documenti e

possono chiedere di essere sentiti dal medesimo Direttore.

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

10. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 19

Clausola di salvaguardia e abrogazioni

1. Il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, e' abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 15.

Art. 20

Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le pubbliche amministrazioni interessate provvedono ai compiti previsti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 22 giugno 2012

NAPOLITANO

Monti, Presidente del Consiglio dei
Ministri e Ministro dell'economia e
delle finanze

Moavero Milanesi, Ministro per gli
affari europei

Fornero, Ministro del lavoro e delle
politiche sociali

Terzi di Sant'Agata, Ministro degli
affari esteri

Severino, Ministro della giustizia

Visto, il Guardasigilli: Severino