programma di progetti e di ricerche pilota, il Comitato desidera formulare due osservazioni conclusive.

Il Comitato pone in evidenza quanto sia rilevante la funzione della Comunità in questa lotta contro la povertà ed accetta il punto di vista della Commissione, secondo cui «la proposta di promuovere progetti pilota dimostra che la Comunità intende svolgere un ruolo che, anche se limitato dalle risorse impegnate, assume tuttavia un importante significato». Per mezzo di tale programma, e con gli opportuni adattamenti per assicurargli un seguito, la Comunità può cominciare a mostrare un volto veramente umano.

Al Consiglio spetta ora la responsabilità di approvare e di assicurare la sollecita attuazione del programma di progetti pilota. Il Comitato ritiene che l'approvazione debba avvenire al più presto, in modo da consentire di iniziare tra breve il lavoro concreto. L'approvazione dovrebbe essere data in una forma giuridica appropriata, così da assicurare una solida base allo sviluppo a lungo termine dell'azione e all'appoggio apportato dalla Comunità ad un progresso esiguo, ma potenzialmente molto importante, verso una politica sociale di ampia portata, a vantaggio dell'intera popolazione degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il 24 aprile 1975.

Il Presidente
del Comitato economico e sociale
Henri CANONGE

Parere in merito ad una proposta di direttiva del Consiglio relativa all'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri per quanto si riferisce al mantenimento dei diritti e dei vantaggi dei lavoratori in caso di fusione di società, di trasferimenti di aziende, nonché di concentrazioni di imprese

Il testo che ha formato oggetto della consultazione è pubblicato sulla *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* n. C 104 del 13 settembre 1974, pagina 1.

A. FONDAMENTO GIURIDICO DEL PARERE

Il Consiglio ha deciso in data 14 giugno 1974 di consultare, conformemente alle disposizioni dell'articolo 100 del trattato che istituisce la Comunità economica europea, il Comitato economico e sociale sulla proposta di cui sopra.

B. PARERE DEL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE

Il Comitato economico e sociale ha emesso il parere sull'argomento summenzionato nel corso della 129ª sessione plenaria, svoltasi a Bruxelles il 23 e 24 aprile 1975.

Il testo del parere viene riportato in appresso:

IL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE,

vista la lettera in data 14 giugno 1974 con la quale il Consiglio delle Comunità europee ha chiesto il suo parere in merito alla «Proposta di direttiva del Consiglio relativa all'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri per quanto si riferisce al mantenimento dei diritti e dei vantaggi dei lavoratori in caso di fusione di società, di trasferimento di aziende e di concentrazioni di imprese»,

visto il trattato istitutivo della Comunità economica europea, in particolare l'articolo 100,

vista la decisione presa dal proprio ufficio di presidenza in data 25 giugno 1974, di incaricare la sezione «Affari sociali» di predisporre il parere e la relazione in materia,

visto il parere adottato dalla sezione «Affari sociali» il 12 e 13 marzo 1975 e la relazione del relatore, sig. Muhr,

visto quanto deliberato il 23 e 24 aprile 1975 (129ª sessione plenaria),

considerato che le fusioni, i trasferimenti e le concentrazioni di imprese possono spesso comportare ristrutturazioni del personale nel corso delle quali possono venir meno o risultare ridotti i diritti precedentemente acquisiti dai lavoratori ove la legislazione non abbia garantito a tali diritti un minimo di protezione adeguata;

considerato che, nonostante l'opportunità di controlli sulle fusioni, sui trasferimenti e sulle concentrazioni, nell'interesse della collettività e dei singoli non è il caso di prevedere un divieto generale di tutte queste operazioni, le quali possono rivelarsi utili per il progresso tecnologico, per il mantenimento dei posti di lavoro, che andrebbero altrimenti perduti, e per il più rapido miglioramento del tenore di vita, che costituisce uno degli obiettivi del trattato di Roma;

considerato che importanti problemi di responsabilità giuridica possono sorgere in relazione alle fusioni e ai trasferimenti, e che tali problemi, non affrontati nella proposta di direttiva in esame, non devono essere trascurati;

considerato che è possibile trattare separatamente l'adeguata protezione sociale dei lavoratori prevista dalla legge e l'esecuzione di fusioni, trasferimenti e concentrazioni di imprese di modo che le procedure previste dalla presente direttiva non ritardino dette operazioni,

HA ADOTTATO IL SEGUENTE PARERE

con 62 voti favorevoli, 27 contrari e 14 astensioni:

Il Comitato approva la proposta di direttiva, fatte salve le seguenti osservazioni:

1. Osservazioni generali

1.1. Il Comitato approva decisamente l'obiettivo perseguito dalla proposta di direttiva in esame, ossia quello di prevedere disposizioni vincolanti per proteggere i lavoratori dalla perdita dei loro diritti e vantaggi, la quale potrebbe essere provocata dalle fusioni, dai trasferimenti e dalle concentrazioni di imprese. Infatti, una tutela minima adeguata dei lavoratori rappresenta oggi un obiettivo ancor più importante che in passato poiché lo sviluppo industriale, a livello sia nazionale che comunitario, è attualmente all'origine di un numero ancor maggiore di mutamenti nelle strutture delle imprese, le quali hanno dimensioni ancor più vaste che per l'addietro. Tali mutamenti hanno spesso effetti di grande portata sulle condizioni sociali dei lavoratori.

1.2. Il Comitato ribadisce quanto ha già osservato più volte, e cioè che talvolta vi è la necessità di fusioni, trasferimenti e concentrazioni di imprese, purché siano fatte salve talune condizioni previste nell'interesse dell'economia comunitaria e dei lavoratori. A dette operazioni non dovrebbero essere pertanto frapposti ostacoli non necessari o inutilmente gravosi. D'altro canto il Comitato ritiene che molte conseguenze pregiudizievoli per i lavoratori potrebbero essere evitate studiando attentamente e con notevole anticipo le implicazioni che le operazioni di ristrutturazione possono avere sul personale. Può infatti accadere che esse, pur comportando sensibili vantaggi per la redditività delle imprese, facciano ricadere effetti negativi unicamente sui lavoratori. Di conseguenza il Comitato attribuisce particolare importanza alla presente proposta della Commissione, come del resto a tutte le proposte della Commissione intese ad impedire o a compensare i danni arrecati ai lavoratori. Con tale proposta si vuole infatti impedire che siano unicamente i lavoratori a fare le spese del progresso tecnologico o che essi compiano da soli i sacrifici eventualmente necessari a breve per ottenere migliori livelli di vita a lungo termine.

1.3. Detto ciò, il Comitato desidera anche sottolineare che le operazioni che formano oggetto della direttiva in esame possono fornire un importante contributo al mantenimento dell'occupazione, specie quando una delle imprese interessate all'operazione non potrebbe altrimenti proseguire la propria attività. Al riguardo esso rileva con soddisfazione che la nuova direttiva non mira in alcun caso a frapporre un ostacolo giuridico al desiderio delle direzioni di migliorare le strutture delle aziende e di promuoverne la redditività.

1.4. Il Comitato ritiene che la garanzia del posto di lavoro e dei diritti acquisiti, nonché la salvaguardia delle condizioni di lavoro ottenute possano essere conseguite o mediante disposizioni legislative e regolamentari vincolanti che garantiscano la tutela giuridica del singolo oppure mediante un sistema di salvaguardia collettivo basato su negoziati con i rappresentanti dei lavoratori. Il Comitato che la direttiva poggia su una combinazione delle due soluzioni summenzionate. Un insieme organico di disposizioni legislative e regolamentari vincolanti deve garantire, in caso di cambiamento di datore di lavoro, da un lato, il trasferimento automatico dei rapporti di lavoro dal cedente all'acquirente e la protezione del lavoratore contro licenziamenti motivati esclusivamente da modifiche nella struttura dell'impresa ed escludere fin dal principio, per quanto possibile, effetti negativi. D'altro canto si deve pure mirare, tramite l'informazione, la consultazione e i negoziati con i rappresentanti dei lavoratori, ad ovviare in particolar modo gli effetti negativi che non sono considerati nel quadro del sistema della protezione giuridica del singolo o che non possono essere attenuati in modo soddisfacente mediante quest'ultimo.

1.5. Nella direttiva non vengono affrontati tutti i problemi di responsabilità giuridica nei confronti dei lavoratori dipendenti, problemi che sorgono col cambiamento di datore di lavoro. Il Comitato ha esaminato la possibilità di affrontare tale problema ricorrendo ad uno strumento giuridico diverso da quello in merito al quale deve pronunciarsi. Quelli connessi con la responsabilità giuridica sono problemi naturalmente molto complessi che interessano aspetti giuridici fondamentalmente estranei al diritto del lavoro ed è oltremodo difficile risolverli a livello comunitario a causa dei diversi sistemi legali vigenti nei vari Stati membri. Un'altra difficoltà che sorge in relazione alla responsabilità giuridica è che disposizioni inutilmente rigorose potrebbero talvolta ostacolare le trattative per il trasferimento di aziende.

1.6. Il testo attuale non dà una risposta al quesito se il precedente datore di lavoro continua ad essere responsabile, insieme con il nuovo, per i diritti dei lavoratori sorti prima del trasferimento o della fusione dell'azienda e che non siano stati ancora soddisfatti dal precedente datore di lavoro al momento dell'operazione. Né è chiaro se i lavoratori che hanno lasciato l'azienda prima del trasferimento di quest' ultima possano far valere anche dinanzi all'acquirente i crediti arretrati non ancora soddisfatti.

1.7. Il Comitato suppone che la Commissione abbia preferito considerare tali problemi come originati essenzialmente in situazioni di insolvenza o di fallimento e che preferisca risolverli nel quadro del vasto lavoro che la Commissione stessa sta svolgendo in questo importante settore.

1.8. Il Comitato osserva che numerosi casi di insolvenza e di fallimenti avvengono al di fuori del contesto delle fusioni e che un gran numero di fusioni e di trasferimenti viene effettuato senza alcun pericolo di insolvenza o di fallimento. Esso si è chiesto se nella direttiva in esame sia opportuno disciplinare tali problemi di responsabilità giuridica prevedendo una responsabilità solidale tra acquirente e cedente. Il Comitato condivide l'opinione della Commissione e ritiene di conseguenza che sia preferibile risolvere il problema della responsabilità solidale tra acquirente e cedente in un documento giuridico distinto. Esso reputa che la questione presenti carattere d'urgenza.

2. Osservazioni particolari

2.1. *Considerandi*

Il Comitato ritiene che il 4° considerando contenga un'affermazione troppo assoluta e quindi non esatta. Esso dovrebbe essere pertanto formulato come segue:

> «Considerato che le modifiche strutturali delle imprese non rispondono *sempre* a tale obiettivo, anzi rischiano di deteriorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda il mantenimento dei loro diritti e vantaggi, e che problemi identici sorgono a prescindere dalla natura della cessione dell'impresa».

2.2. *Articoli 1 e 2*

Nessuna osservazione.

2.3. *Articolo 3*

2.3.1. Per quanto concerne il paragrafo 1 dell'articolo in esame, il quale prevede il trasferimento automatico dal cedente all'acquirente di tutti i diritti e obblighi derivanti dal rapporto di lavoro nel caso di cambiamento del datore di lavoro, il Comitato non propone alcuna modifica.

2.3.2. Riguardo ai paragrafi 2 e 3 dell'articolo in parola, che riguardano il proseguimento della validità degli accordi collettivi, va osservato quanto segue.

2.3.3. A giudizio del Comitato, gli accordi collettivi cui era legato il cedente continuano ad essere

validi, indipendentemente dal fatto che si tratti di accordi di aziende, di contratti collettivi d'impresa o di contratti collettivi professionali, fino a quando le parti firmatarie del contratto collettivo d'impresa o del contratto collettivo non avranno deciso una diversa regolamentazione. Si deve sempre cercare di pervenire a tali regolamentazioni, e ciò anche nel quadro delle procedure previste dall'articolo 8.

2.3.4. Per quanto concerne inoltre il problema, disciplinato dal paragrafo 3 dell'articolo 3, della continuazione della validità dei contratti collettivi professionali temporanei o a durata indeterminata, il Comitato non ritiene opportuno distinguere fra durata determinata e indeterminata. Esso è piuttosto dell' avviso che anche il contratto collettivo a tempo determinato dovrebbe rimanere applicabile per una durata non superiore ad un anno, sempreché non sia stato sostituito da un'altra regolamentazione già prima di tale termine.

2.3.5. Ugualmente, il proseguimento della validità delle precedenti condizioni di lavoro, stabilite da un contratto collettivo, non dovrebbe essere escluso — come è previsto nell'articolo 3, ultima frase del paragrafo 3 — quando l'attività dell'azienda trasferita è coperta dal contratto collettivo professionale a cui è vincolato l'acquirente. Altrimenti, a giudizio del Comitato, si rischia che il cambiamento di datore di lavoro porti automaticamente a condizioni di lavoro più sfavorevoli per il dipendente dell'impresa ceduta — nel caso in cui il contratto collettivo cui è tenuto l'acquirente sia più sfavorevole di quello precedentemente applicabile per il lavoratore.

2.3.6. Il Comitato richiama infine l'attenzione sul fatto che, a seconda delle particolari circostanze di un caso determinato, possono sussistere delle ragioni per rendere applicabile ai lavoratori dell'azienda ceduta, immediatamente o prima dello spirare del termine di un anno, il contratto collettivo cui è tenuto l'acquirente. Esso giudica pertanto giustificato ammettere anche un accordo con la competente rappresentanza dei lavoratori, accordo che dovrebbe essere stipulato nel quadro delle trattative previste dall'articolo 8. Un siffatto accordo potrebbe tener conto sia delle imperiose necessità dell'impresa, in particolare nel caso dell'acquisizione di una piccola azienda da parte di una grande impresa, sia delle possibilità che il nuovo contratto collettivo possa essere più favorevole rispetto a quello previsto per i dipendenti dell'impresa ceduta.

2.3.7. Sulla base di tali osservazioni il Comitato propone di modificare come segue i paragrafi 2 e 3:

> «2. I diritti ed obblighi che si basano su accordi di aziende o contratti collettivi d'impresa conclusi dal cedente sono automaticamente trasferiti all'acquirente *e restano applicabili fino a quando le parti contraenti non avranno deciso una diversa regolamentazione sulla base di contratti collettivi.*
>
> 3. Qualora il cedente e l'acquirente non siano vincolati dai medesimi contratti collettivi professionali, l'acquirente è tenuto ad ogni modo a continuare ad osservare le condizioni di lavoro fissate dai contratti collettivi cui era vincolato il cedente *fino a quando le parti contraenti non avranno deciso una diversa regolamentazione sulla base di contratti collettivi. Qualora entro il termine di un anno dal momento in cui l'acquirente è diventato parte del rapporto di lavoro non entri in vigore nessun'altra regolamentazione basata su contratti collettivi, se l'acquirente è legato ad un contratto collettivo professionale, quest'ultimo diventerà applicabile*».

2.4. *Articolo 4*

2.4.1. Riguardo al paragrafo 1 della disposizione in esame il Comitato ritiene che nell'eventualità di un possibile licenziamento motivato (come è detto alla seconda frase) da «imperiose necessità interne» debbano in ogni caso aver luogo un'informazione ed una consultazione preliminare al fine di trovare per i lavoratori interessati un nuovo posto di lavoro che presenti i medesimi vantaggi.

Il Comitato propone pertanto di modificare come segue la seconda frase del paragrafo 1 dell'articolo 4:

> «Le suddette disposizioni non pregiudicano i licenziamenti imposti da imperiose necessità interne. In tal caso il datore di lavoro deve in precedenza informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori circa i progetti di licenziamento, onde fare tutto il possibile affinché i lavoratori interessati possano trovare un nuovo posto di lavoro che presenti vantaggi equivalenti».

2.4.2. Riguardo al paragrafo 3 dell'articolo 4, il Comitato ritiene che il testo della disposizione non corrisponda all'obiettivo perseguito. Esso reputa che non basti parlare di una «sostanziale modifica» delle condizioni di lavoro. Stando all'attuale formulazione il lavoratore potrebbe rescindere il contratto persino nel caso di un sostanziale miglioramento delle sue condizioni di lavoro, ciò di cui sarebbe responsabile il datore di lavoro.

2.3.4. A giudizio del Comitato, una tale conseguenza può essere voluta soltanto qualora una modifica renda sfavorevoli le condizioni di lavoro del lavoratore. Il Comitato è dell'avviso che ciò debba essere precisato nel testo, e tiene comunque a sottolineare che delle modifiche sfavorevoli per il lavoratore non consistono necessariamente in condizioni peggiori dal punto di vista materiale. Talune modifiche pos-

sono essere anzi considerate come positive quando al lavoratore venga assegnata una nuova attività meglio retribuita; egli può però non essere in grado di svolgerla per motivi d'età o di salute o non essere disposto ad accettare il cambiamento di residenza che esso comporta.

2.4.4. Sulla base di tali osservazioni il Comitato propone di modificare come segue il paragrafo 3 dell' articolo 4:

«3. Se il lavoratore rescinde il contratto poiché in seguito ad una fusione di società o ad un trasferimento di aziende subisce una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro *a suo svantaggio,* tale rescissione è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro».

2.5. *Articolo 5*

2.5.1. Il Comitato giudica necessario fare in modo che dal testo della seconda frase dell'articolo in esame risulti che un lavoratore, il quale all'atto della stipulazione del contratto di lavoro, avvenuta in condizioni del tutto diverse, si sia dichiarato d'accordo circa possibili trasferimenti, sia tenuto ad adempiere ai suoi impegni solo nella misura in cui si era impegnato.

2.5.2. Il Comitato propone pertanto la seguente formulazione dell'articolo 5:

«Le disposizioni dell'articolo 4 si applicano per analogia ai trasferimenti di personale da azienda ad azienda determinati da una fusione di società o trasferimento di aziende. Tuttavia, tale applicazione è esclusa se il lavoratore è tenuto, ai sensi del suo contratto di lavoro, ad accettare il trasferimento in un'altra azienda, a condizione che detto trasferimento avvenga entro i limiti che valevano al momento della stipulazione del contratto di lavoro».

2.6. *Articolo 6*

In merito al suddetto articolo il Comitato non propone alcuna modifica.

2.7. *Articolo 7*

2.7.1. A giudizio del Comitato è necessario modificare il paragrafo 2 dell'articolo in esame. Da un lato, esso non ritiene opportuna la menzione specifica al «diritto comunitario», in quanto in questo campo non esistono ancora disposizioni che disciplinino l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori. Qualora in seguito, tramite lo statuto di una società per azioni europea, oppure in relazione ad altre eventuali disposizioni, venissero fissate disposizioni comunitarie in materia di elezione dei rappresentanti dei lavoratori, sarà sempre possibile integrare la direttiva su questo punto.

2.7.2. D'altro canto il Comitato deplora la mancanza di un riferimento ai contratti collettivi. Esso fa presente che il fondamento giuridico delle rappresentanze dei lavoratori è costituito non soltanto dalle disposizioni legislative e regolamentari bensì anche dai contratti collettivi. La disposizione in esame non sarà applicata neppure nel caso in cui il contratto collettivo preveda una rielezione dei rappresentanti dei lavoratori qualora siano presenti le condizioni di cui, al paragrafo 1. Secondo il Comitato si potrebbe tener conto di queste osservazioni sostituendo il brano di frase attuale «in virtù delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri o del diritto comunitario» con «in virtù del diritto nazionale e dei contratti collettivi».

2.7.3. Il Comitato fa inoltre presente che non si può interamente escludere l'applicazione del primo paragrafo quando il diritto nazionale preveda soltanto la rielezione di alcuni dei rappresentanti dei lavoratori. Esso propone di precisare tale fatto sostituendo il brano di frase «quando, . . , la rappresentanza dei lavoratori deve formare oggetto di nuove elezioni» con il seguente: «nella misura in cui, . . ., la rappresentanza dei lavoratori debba formare oggetto di nuove elezioni».

2.7.4. Il Comitato fa infine presente che una rielezione delle rappresentanze dei lavoratori può rendersi necessaria non soltanto in seguito a «modifiche intervenute nella composizione degli effettivi», essa può esserlo, ad esempio, anche nel caso in cui solo una parte dell'azienda venga acquisita e continui ad esistere come azienda indipendente.

2.7.5. Tenuto conto di tali osservazioni, il Comitato propone di modificare come segue il paragrafo 2 dell'articolo 7:

«2. Il paragrafo 1 non si applica *nella misura in cui,* in virtù delle disposizoni nazionali *e dei contratti collettivi,* sia prevista la rielezione della rappresentanza dei lavoratori».

2.8. *Articolo 8*

2.8.1. Il Comitato osserva anzitutto che la frase introduttiva dell'articolo 8 esclude dal campo d'applicazione dell'articolo stesso la fusione delle società per azioni a livello nazionale. L'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nel caso delle predette fusioni formano oggetto delle disposizioni dell'articolo 6 della proposta riveduta di terza direttiva. Per quanto concerne l'informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, l'articolo 6 con-

tiene disposizioni più particolareggiate di quelle dell' articolo 8 della direttiva in esame e fissa inoltre il termine da rispettare per tale informazione e consultazione. Il Comitato è consapevole del fatto che non è possibile inserire simili disposizioni più dettagliate nella direttiva in esame, la quale ha un ampio campo d'applicazione. Tuttavia, per evitare ingiuste divergenze di trattamento, esso giudica opportuno elaborare anche per altre forme specifiche di fusione e di concentrazione, oltre che per le fusioni di società per azioni a livello nazionale, garanzie giuridiche più particolareggiate. Al riguardo il Comitato si riferisce a fusioni di società per azioni a livello internazionale, a fusioni di società a responsabilità limitata e a concentrazioni attuate mediante trasferimento di azioni, Queste disposizioni più dettagliate dovrebbero allora essere considerate un corollario specifico del disposto di carattere generale di cui all'articolo 8 della direttiva in esame.

2.8.2. Il Comitato esprime la propria perplessità circa il testo del paragrafo 1: esso prevede semplicemente che i rappresentanti dei lavoratori debbono essere informati «prima» che si proceda all'operazione prevista. Ciò consente al datore di lavoro di ritardare l'informazione sino all'ultimo momento, prima dell'attuazione del provvedimento. Il Comitato si è chiesto se non sia opportuno prevedere un termine rigido al fine di assicurare una tempestiva informazione. Esso non giudica però ragionevole questa soluzione in quanto il rispetto di un termine potrebbe presentare notevoli difficoltà nella pratica: spesso, al momento delle trattative sulle operazioni contemplate dalla direttiva, non è infatti possibile prevedere quando potranno concludersi le trattative stesse. D'altro canto la sezione reputa necessario precisare nel testo che i rappresentanti dei lavoratori devono essere informati «tempestivamente» prima che venga presa una decisione definitiva in merito alla fusione o al trasferimento d'azienda.

2.8.3. Esso propone pertanto di modificare come segue il paragrafo 1, dell'articolo 8:

«1. Prima che venga presa una decisione difinitiva in merito alla fusione o al trasferimento d'azienda, il cedente e l'acquirente sono tenuti ad informare tempestivamente i rappresentanti dei rispettivi lavoratori, ai sensi dell' articolo 7, circa i motivi che li hanno indotti a prevedere tali operazioni e circa le conseguenze giuridiche, economiche e sociali che ne derivano per i lavoratori; d'altro lato, essi indicano le misure che saranno eventualmente prese nei loro confronti. Su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori, tale informazione deve formare oggetto di discussione immediata».

Il Comitato chiede inoltre che il paragrafo 1 dell'articolo 8 venga così completato:

«Ai rappresentanti dei lavoratori devono essere trasmessi tutti i documenti necessari per un'informazione quanto più completa possibile sulle operazioni previste. Inoltre, i rappresentanti dei lavoratori possono farsi assistere da uno o più esperti a loro scelta».

2.8.4. Il Comitato constata che nella procedura d'informazione e di consultazione non si tiene conto delle ripercussioni di cui possono risentire le filiali. A suo giudizio occorre trovare una soluzione anche al problema dell'informazione delle rappresentanze dei lavoratori delle società dipendenti ove queste siano interessate da tali operazioni.

2.8.5. Riguardo al paragrafo 2, il Comitato afferma che la procedura di arbitraggio vincolante ivi prevista per comporre i conflitti d'interessi fra datori di lavoro e lavoratori in relazione alle modifiche delle strutture delle imprese esiste già in alcuni paesi della Comunità dove ha dato buona prova. Il Comitato sottolinea però contemporaneamente che tale procedura è estranea agli ordinamenti giuridici di altri Stati membri dove, per comporre divergenze di vedute, esistono altre procedure che dovrebbero essere mantenute in quanto si sono pure rivelate valide. In particolare non è consuetudine che la decisione circa eventuali pretese dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro venga lasciata ad un terzo non interessato alla questione e che si consideri vincolante una decisione arbitrale quando entrambe le parti non abbiano deciso in precedenza di assoggettarvisi. A giudizio del Comitato, le parti dovrebbero essere pertanto lasciate libere di decidere se avviare una procedura prevista dalla legislazione nazionale o rispondente agli usi nazionali, oppure se avviare la procedura arbitrale prevista all'articolo 8, paragrafo 2: in quest'ultimo caso la decisione arbitrale sarebbe vincolante solo qualora le parti abbiano dichiarato in precedenza di assoggettarvisi. Tenuto conto di tali osservazioni, il Comitato propone di modificare come segue il paragrafo 2 dell'articolo 8:

«Qualora la discussione prevista al paragrafo 1 non abbia un esito soddisfacente per entrambe le parti, esse possono avviare una procedura prevista dal diritto nazionale rispondente agli usi nazionali. In luogo di tale procedura le parti possono far ricorso ad un organismo arbitrale. Esso deve essere composto, da un lato, da membri designati per il 50 % dal datore di lavoro interessato e per il 50 % dai rappresentanti dei lavoratori e, dall' altro, da un presidente designato di comune accordo dalle due parti o, in caso contrario, dal

tribunale competente. L'organismo arbitrale delibera definitivamente sulle misure da prendere a favore dei lavoratori a condizione che entrambe le parti abbiano preventivamente riconosciuto il carattere vincolante della deliberazione».

2.8.6. Per quanto concerne il paragrafo 3 dell'articolo 8, il Comitato rileva che il mancato rispetto degli impegni previsti nei paragrafi 1 e 2 non deve rendere inefficaci le disposizioni dell'impresa: per casi del genere devono essere previste altre sanzioni; la direttiva deve disporre che gli Stati membri prevedano sanzioni adeguate. Qualora mancasse qualsiasi sanzione, la procedura di cui ai paragrafi 1 e 2 verrebbe a perdere valore.

2.8.7. Tenuto conto delle modifiche proposte dal Comitato per il paragrafo 2 dell'articolo 8, il paragrafo 3 dovrebbe essere di conseguenza adattato come segue:

«3. L'impegno ad una discussione immediata di cui al paragrafo 1 o alla procedura prevista al paragrafo 2 non pregiudicano l'attuazione all'operazione».

2.9. *Articolo 9*

2.9.1. Riguardo al paragrafo 1 dell'articolo in esame il Comitato rileva che i lavoratori che hanno rescisso il rapporto di lavoro all'atto del cambiamento del datore di lavoro possono far valere i propri crediti maturati in virtù dei regimi complementari di sicurezza sociale nei confronti dell'acquirente solo qualora a quest'ultimo vengano ceduti anche beni patrimoniali particolari che servono al pagamento di tali crediti. Il Comitato ritiene però che l'acquirente debba rispondere degli impegni assunti dal cedente quando sia previsto che ad essi si provveda mediante le entrate correnti dall'azienda e non mediante beni patrimoniali particolari.

2.9.2. Il Comitato propone pertanto di modificare come segue il paragrafo 1 dell'articolo 9:

«1. Fatte salve le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative esistenti negli Stati membri che prevedano norme almeno equivalenti, i crediti maturati in virtù dei regimi complementari di sicurezza sociale dai lavoratori che, all'atto della fusione di società o del trasferimento di azienda, hanno già lasciato l'impresa sono opponibili all'acquirente *salvo nel caso in cui non siano trasferiti all'acquirente i beni patrimoniali particolari che servono al pagamento di tali crediti*».

2.9.3. Il Comitato non propone alcuna modifica in merito al paragrafo 2 dell'articolo in esame.

2.9.4. Il Comitato esprime il timore che, così come è formulato, il paragrafo 3 possa portare ad un cumulo dei diritti dei lavoratori. A suo avviso è giusto che un lavoratore conservi i diritti e i vantaggi acquisiti. Esso rileva però che, stando al testo attuale, è possibile che il lavoratore dell'impresa trasferita possa far valere, in base a disposizioni previste nell' azienda dell'acquirente, nuovi diritti oltre a quelli già acquisiti. Il Comitato ritiene che tale possibilità di un sovrapporsi di diritti debba essere esclusa precisando meglio il testo della disposizione.

2.9.5. Esso giudica pure possibile che, quando l'azienda del cedente sia esistita da più tempo rispetto a quella dell'acquirente e sussistano in quest'ultima impegni relativi a pensioni di vecchiaia che non esistevano per il cedente, possa aversi un trattamento di favore nei confronti del lavoratore dell'impresa trasferita, ciò che non appare giustificabile. Se nell' impresa dell'acquirente esistono ad esempio disposizioni che riconoscono il diritto a prestazioni complementari ai lavoratori che abbiano lavorato nell' azienda per un periodo superiore a 20 anni — e l'impresa esiste soltanto da cinque anni mentre l'impresa ceduta esiste già da 20 —, i lavoratori di quest'ultima possono far subito valere nei confronti dell'acquirente dei diritti che non avrebbero avuto né nei confronti del cedente, né nei confronti dell'acquirente, nel caso in cui fossero stati occupati nell' impresa di quest'ultimo sin dall'inizio.

2.9.6. Tenuto conto di tali osservazioni il Comitato propone di modificare come segue il paragrafo 3 dell'articolo 9:

«3. Viene mantenuto ed è opponibile anche all' acquirente il diritto a prestazioni in virtù dei regimi complementari di sicurezza sociale maturati dai lavoratori i cui rapporti di lavoro non sono ancora cessati all'atto della fusione delle società o del trasferimento di aziende. *L'anzianità nell'azienda o nell'impresa maturata dal lavoratore dopo la fusione della società o il trasferimento dell'azienda viene aggiunta ai diritti già maturati.*

L'acquirente e i competenti rappresentanti dei lavoratori possono decidere di comune accordo che i diritti a prestazioni in virtù dei regimi complementari di sicurezza sociale dei lavoratori dell' azienda trasferita vengano disciplinati dalle disposizioni previste per l'azienda dell'acquirente e non da quelle valevoli prima della fusione della società o del trasferimento dell'azienda per il cedente. In questo caso il diritto a tali prestazioni è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 6.

Il diritto alle prestazioni in virtù dei regimi complementari di sicurezza sociale maturato dai lavoratori dell'impresa trasferita in base a disposizioni vincolanti nell'azienda dell'acquirente non è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 6 qualora al momento della fusione della società o del trasferimento dell'azienda non esistano nell' azienda del cedente disposizioni in materia di diritto a prestazioni in virtù dei regimi complementari di sicurezza sociale».

2.10. *Articolo 10*

2.10.1. Dal momento che la Commissione ha manifestato il proposito di dare ai conflitti di leggi in materia di rapporti di lavoro all'interno della Comunità una disciplina globale nel quadro di un regolamento del Consiglio, il Comitato si è chiesto se sia opportuno mantenere nella direttiva la disposizione in esame. Non esistendo ancora un testo definitivo di tale regolamento, mantenere invariato l'articolo 10, ed in particolare il paragrafo 2, potrebbe avere come conseguenza una discordanza tra la direttiva in esame ed il progettato regolamento sui conflitti di leggi in relazione al problema delle legislazioni del lavoro da applicare.

2.10.2. Nonostante tali considerazioni il Comitato si dichiara contrario alla soppressione pura e semplice dell'articolo 10. Tuttavia, tenuto conto del fatto che la direttiva dovrebbe disciplinare tutti i problemi legati ad un cambiamento del datore di lavoro, esso giudica opportuno, ai fini della completezza, rendere chiaro sin d'ora che le fusioni di società e i trasferimenti di aziende non provocheranno alcuna sostanziale modifica delle legislazioni del lavoro.

2.10.3. Il Comitato sottolinea poi che la direttiva in esame e il progettato regolamento in materia di conflitti di leggi non dovranno contenere disposizioni discordanti. Al riguardo esso pone l'accento sul fatto che, in base al paragrafo 2 dell'articolo 10, il paragrafo 1 non è applicabile unicamente nel caso di trasferimento del luogo di lavoro in un altro Stato membro, mentre secondo il regolamento sui conflitti di leggi non tutti i trasferimenti in un altro Stato membro della Comunità portano automaticamente al cambiamento della legislazione in materia di lavoro. Infine, il Comitato rimanda espressamente anche al proprio parere del 30 novembre 1972 in merito alla «Proposta di regolamento del Consiglio relativo ai conflitti di leggi in materia di rapporti di lavoro all' interno della Comunità». Nel parere si dichiara che la tutela del rapporto di lavoro, diritto acquisito in base alle disposizioni della legislazione del lavoro precedentemente applicabile, deve comunque continuare ad essere assicurata anche nel caso di trasferimento e di conseguente cambiamento della legislazione applicabile in materia di lavoro. A giudizio del Comitato ciò deve valere anche nei casi contemplati al paragrafo 2 dell'articolo 10.

2.10.4. Tenuto conto delle considerazioni che precedono, e presumendo che il regolamento sui conflitti di leggi internazionali entri in vigore prima della direttiva in esame, il Comitato propone di modificare come segue il paragrafo 2 dell'articolo 10:

«2. *Il paragrafo 1 non pregiudica il regolamento del Consiglio n... del ... relativo ai conflitti di leggi in materia di rapporti di lavoro all' interno della Comunità».*

2.11. *Articolo 11*

2.11.1. Il Comitato si è chiesto se anche le concentrazioni di imprese debbano rientrare nel campo d'applicazione della direttiva. A suo giudizio l'obiettivo del documento in esame è di proteggere i lavoratori dalla perdita dei loro diritti e dei vantaggi acquisiti, allorché al loro precedente datore di lavoro ne subentri uno nuovo, come avviene nel caso di fusioni di società e di trasferimenti di aziende. Le concentrazioni di imprese non hanno invece come conseguenza il cambiamento del datore di lavoro, e non hanno alcun effetto diretto sui singoli rapporti di lavoro.

2.11.2. D'altro canto, però, il Comitato ritiene che in seguito a un'operazione di concentrazione un' impresa fino a quel momento indipendente venga a trovarsi dominata da un'altra a un punto tale per cui il precedente datore di lavoro risulta privo della libertà di decisione nei confronti dei suoi dipendenti e si trova costretto ad assumere nei loro riguardi un atteggiamento diverso. In tali casi esso reputa che la necessità di tutelare i diritti dei lavoratori non sia inferiore a quella che si presenta nel caso di fusioni di società e di trasferimenti di imprese. Il Comitato è pertanto favorevole a che le disposizioni della direttiva siano in linea di principio applicabili anche alle concentrazioni di imprese.

2.11.3. Esso constata che il testo delle disposizioni dell'articolo 11 non può essere riferito direttamente alle concentrazioni di imprese in quanto vi si parla rispettivamente di «cedente» e di «acquirente», figure che non esistono nel caso delle concentrazioni. Il Comitato giudica perciò più utile dichiarare che la direttiva trova la sua giusta applicazione a tutte le misure strutturali di questo genere.

2.11.4. Il Comitato ha anche esaminato l'opportunità del rinvio al regolamento del Consiglio sul controllo delle concentrazioni di imprese che figura all' articolo 11. Esso ha però concluso che la rinuncia a tale rinvio avrebbe reso necessario inserire nella direttiva un'adeguata definizione del concetto di concentrazioni di imprese. In caso contrario la mancanza di una precisazione al riguardo porterebbe a notevoli incertezze giuridiche anche a livello nazionale. Il Comitato si dichiara pertanto favorevole al mantenimento del rinvio. Nel contempo esso richiama però l'attenzione sul fatto che la definizione di concentrazioni di imprese attualmente contenuta nell'articolo 2 del regolamento del Consiglio sul controllo delle concentrazioni dovrebbe essere adottata nella direttiva in esame nel caso in cui quest'ultima entrasse in vigore prima del suddetto regolamento.

2.11.5. Tenuto conto di tali osservazioni, il Comitato propone di modificare come segue l'articolo 11:

«*Le disposizioni* della presente direttiva sono applicabili per analogia in caso di concentrazioni di imprese, quali sono definite all'articolo 2 del regolamento del Consiglio n.... del ... sul controllo delle concentrazioni *in tutti i casi in cui esse abbiano i medesimi effetti delle operazioni esaminate dalla presente direttiva,* indipendentemente dal fatto che le imprese interessate si trovino nel territorio di un unico o di più Stati membri e di uno o più paesi terzi».

2.12. Il Comitato non propone alcuna modifica riguardo agli articoli 12-14.

Fatto a Bruxelles, il 24 aprile 1975.

Il Presidente
del Comitato economico e sociale

Henri CANONGE

Allegato

al parere del Comitato economico e sociale

Nel corso della discussione sono state respinte le seguenti proposte d'emendamento:

Alternativa A — Punto 1.8.

Il comitato non può accettare tale punto di vista perché numerosi fallimenti e bancarotte avvengono senza che vi sia alcuna relazione con le fusioni e perché, d'altro canto, numerosi trasferimenti d'azienda e fusioni hanno luogo senza che vi sia il minimo pericolo di fallimento o di bancarotta. Il Comitato è giunto alla conclusione che la direttiva in esame dovrebbe prevedere la responsabilità solidale del cedente e dell'acquirente per tutti i diritti maturati dai lavoratori nei confronti del cedente prima del trasferimento, ciò che già è previsto nel codice civile di almeno uno Stato membro. Il Comitato desidera sottolineare che, se non fosse applicato il principio della responsabilità solidale, i dirigenti dell'impresa potrebbero vendere stabilimenti o imprese in difficoltà al solo scopo di sottrarsi all'obbligo di rispettare gli impegni e gli obblighi assunti nei confronti dei lavoratori.

Esito della votazione

Voti favorevoli: 53

Voti contrari: 55

Astensioni: 2.

Punto 2.8. — articolo 8

Sopprimere da «Tuttavia, per evitare ingiuste ...» fino alla fine del capoverso, e sostituire con quanto segue:

«Il Comitato giudica tuttavia opportuno evitare che l'adozione di due direttive distinte crei divergenze di trattamento fondamentali ed ingiustificate. Ne consegue che, se il Consiglio adotterà la terza direttiva nella forma proposta dalla Commissione, occorrerà rivedere la direttiva in esame».

Motivazione

Non si ritiene opportuno dare sin d'ora un giudizio sulla decisione che il Consiglio potrà adottare in merito al progetto riveduto di terza direttiva, tanto più che varie disposizioni del suddetto documento formano sovente oggetto di ampie critiche.

Esito della votazione

Voti favorevoli: 35

Coti contrari: 45

Astensioni: 10.

Punto 2.8.3

Il paragrafo 1 dell'articolo 8 dovrà iniziare come segue: «Prima di procedere all'operazione prevista, il cedente e l'acquirente sono tenuti ad informare tempestivamente». Viene così soppresso il brano di frase, «e prima che venga presa una decisione definitiva in merito alla fusione o al trasferimento d'azienda».

Motivazione

Di norma un'operazione di fusione o di trasferimento d'azienda viene effettuata in base a decisioni prese a diversi stadi. È pertanto difficile stabilire il momento in cui avviene la decisione definitiva senza che ciò origini continue divergenze d'interpretazione. È comunque indispensabile, nell'interesse dell'azienda, che tali decisioni non vengano portate prematuramente a conoscenza del pubblico, e quindi della concorrenza. Per quanto concerne gli interessi dei lavoratori, a tutela dei quali devono essere adottate misure in materia, il momento in cui viene presa la decisione relativa alla fusione o al trasferimento di azienda non ha che un'importanza secondaria. Per i lavoratori sono di basilare importanza le misure di tutela, il cui carattere e la cui portata possono però essere discussi solo una volta presa la decisione.

Esito della votazione

Voti favorevoli: 33

Voti contrari: 49

Astensioni: 9.

Punto 2.8.3.

Modificare come segue il secondo paragrafo di questo punto:

«Ai rappresentanti dei lavoratori devono essere trasmessi tutti i documenti necessari per un' informazione quanto più completa possibile sulle operazioni previste. Inoltre, *previo accordo del cedente e dell'acquirente,* i rappresentanti dei lavoratori possono farsi assistere da uno o più esperti a loro scelta *nella misura in cui ciò sia necessario per l'esame della situazione».*

Motivazione

Nelle trattative previste sono in gioco interessi importanti sia per i lavoratori sia per l'azienda. Persone estranee a quest'ultima, che non siano rappresentanti dei lavoratori, dovrebbero essere pertanto ammesse solo quando il cedente e l'acquirente lo consentano; molti dei problemi da esaminare non devono essere infatti svelati per motivi di concorrenza.

Esito della votazione

Voti favorevoli: 22

Voti contrari: 45

Astensioni: 12.

Punto 2.8.3.

Aggiunta riguardante il paragrafo 1 dell'articolo 8; dopo «... operazioni previste», inserire la seguente frase:

«Qualsiasi informazione contenuta in tali documenti sarà considerata come confidenziale se e nella misura in cui il cedente o l'acquirente avranno fatto una richiesta in tal senso ai rappresentanti dei lavoratori».

Motivazione

Può essere necessario non svelare alla concorrenza informazioni concernenti le fusioni e le concentrazioni di imprese. Renderle note prematuramente potrebbe pregiudicare l'intera operazione e il futuro posto di lavoro degli stessi lavoratori.

Da quanto ci risulta, una disposizione simile figura nelle legislazioni che disciplinano la creazione ed il funzionamento dei consigli di fabbrica nella Repubblica federale di Germania e nei Paesi Bassi; essa sembra avere altrettanta importanza nella situazione in esame.

Esito della votazione

Voti favorevoli: 40

Voti contrari: 48

Astensioni: 0.

Punto 2.8.5.

Sopprimere la parte del testo che inizia con «A giudizio del Comitato le parti dovrebbero essere pertanto lasciate ...» fino alla fine del punto 2.8.5., «abbiano preventivamente riconosciuto il carattere vincolante della deliberazione». Sostituire il tutto con quanto segue:

«Il Comitato giudica quindi preferibile lasciar le parti libere di avviare una procedura prevista dalla legislazione nazionale o rispondente agli usi nazionali».

Tenuto conto di tali considerazioni, il Comitato propone di modificare l'articolo 8, sostituendo con quanto segue il secondo comma del paragrafo 2.

«Qualora tali discussioni e negoziati non diano un esito soddisfacente per entrambe le parti, queste ultime possono avviare la procedura prevista dalla legislazione nazionale o rispondente agli usi nazionali».

Esito della votazione

Voti favorevoli: 20

Voti contrari: 41

Astensioni: 14.

punti 2.11.2., 2.11.3., 2.11.4. e Sostituire il testo (Osservazioni particolari) con il seguente:

«2.11.2. Il Comitato ritiene che, nel caso di concentrazioni di imprese, la necessità di tutelare i lavoratori da un cambiamento dei loro diritti non sia inferiore a quella che si presenta nel caso di fusioni di società e di trasferimenti di aziende».

«2.11.3. Il Comitato constata tuttavia che la direttiva in esame non può essere applicata direttamente alle concentrazioni di imprese, poiché il meccanismo di tale strumento giuridico prevede il trasferimento dei rapporti di lavoro dal «cedente» all'«acquirente».

Nel caso di concentrazioni di imprese non si verifica nulla di simile».

«2.11.4. D'altro canto, il Comitato pone in rilievo che le concentrazioni di imprese non hanno ancora formato oggetto di una definizione su piano comunitario. Questa incertezza giuridica sarà eliminata soltanto quando sarà stato adottato il progetto di regolamento del Consiglio sul controllo delle concentrazioni».

«2.11.5. Il Comitato chiede dunque che, parallelamente alle disposizioni della direttiva in esame, i diritti dei lavoratori siano tutelati anche in caso di concentrazioni di imprese. Questa tutela, però dovrebbe essere prevista separatamente dal progetto di direttiva per il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di fusioni o di trasferimenti.

Di conseguenza, il Comitato chiede che venga soppresso l'articolo 11».

Motivazione

Nel proporre le presenti modifiche, si riconosce che assicurare una tutela ai lavoratori legati a imprese le quali procedono a concentrazioni è necessario nella misura in cui tali concentrazioni comportino un cambiamento dei diritti dei lavoratori.

Una simile tutela non può essere tuttavia assicurata in modo confusionario, per mezzo di uno strumento la cui ispirazione di base è connessa col passaggio di proprietà da un cedente a un acquirente.

Esito della votazione

Voti favorevoli: 41

Voti contrari: 51

Astensioni: 4.