ADS ANKER

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE ANTONIO TIZZANO presentate il 27 febbraio 2003 [1]

1. Con ordinanza del 24 luglio 2001, l'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) di Bielefeld (Germania) ha proposto alla Corte, in forza dell'art. 234 CE, due quesiti pregiudiziali per l'interpretazione della direttiva 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 [2] (in prosieguo: la «direttiva»). In particolare, l'Arbeitsgericht di Bielefeld chiede se l'impresa stabilita in uno Stato membro della Comunità, cui si deve riconoscere il ruolo di direzione centrale di un gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie ai sensi della direttiva, abbia l'obbligo di fornire informazioni alle altre imprese del gruppo stabilite in altri Stati membri quando queste ultime abbiano ricevuto dagli organi di rappresentanza interna dei lavoratori una richiesta d'informazioni di cui non dispongono, e, in caso positivo, di precisare la portata di detto obbligo.

I — Quadro giuridico

A — *Le pertinenti disposizioni della direttiva*

2. L'art. 1 della direttiva dispone che:

«1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le

1 — Lingua originale: l'italiano.

2 — GU L 254, pag. 64. Essendo fondata sull'art. 2, n. 2, dell'accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo n. 14 del Trattato CE, in origine la direttiva non si applicava al Regno Unito. La sua applicazione è poi stata estesa a questo Stato membro con la direttiva 97/74/CE (GU 1998, L 10, pag. 22).

modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva.

(...)

4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 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.

(...)».

3. L'art. 2, n. 1, della direttiva prevede che:

«Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) "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;

b) "gruppo di imprese", un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

c) "gruppo di imprese di dimensioni comunitarie", un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:

— il gruppo impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri,

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

— almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno

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

(...)

e) "direzione centrale", la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;

(...)».

4. L'art. 3, n. 1, dispone che:

«Ai fini della presente direttiva si intende per "impresa controllante" un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa ("impresa controllata"), in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano».

5. In virtù dell'art. 4 della direttiva:

«1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare — se del caso — assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

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

3. Ai fini della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma sono considerati come direzione centrale».

6. L'art. 5, n. 1, della direttiva dispone che:

«Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo 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».

7. Ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva:

«La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1».

8. L'art. 11 della direttiva prevede che:

«1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie situate nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.

2. Gli Stati membri provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

3. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono — in particolare — procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(...)».

9. Infine, secondo l'art. 14, n. 1, della direttiva:

«Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative

necessarie a conformarsi alla presente direttiva entro il 22 settembre 1996 o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione».

B — *La normativa tedesca*

10. La Repubblica federale di Germania ha trasposto la direttiva con il Gesetz über Europäische Betriebsräte (legge relativa ai comitati aziendali europei) del 28 ottobre 1996 (in prosieguo: l'«EBRG») [3].

11. L'art. 2, n. 1, dell'EBRG stabilisce che detta legge si applichi alle imprese di dimensioni comunitarie aventi sede sul territorio tedesco, nonché ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie quando l'impresa che ne esercita il controllo si trova in territorio tedesco. Tuttavia, in base all'art. 2, n. 2, detta legge si applica anche quando la direzione centrale non è situata nel territorio tedesco, per quanto attiene, inter alia, alle disposizioni relative al calcolo del numero di lavoratori impiegati nel territorio tedesco (art. 4 dell'EBRG), all'esercizio del diritto di informazione (art. 5, n. 2, dell'EBRG), alla determinazione dell'impresa che esercita il controllo (art. 6 dell'EBRG) e al rapporto sulle istituzioni rappresentative dei lavoratori del personale nella Repubblica federale di Germania (art. 35, n. 2, dell'EBRG).

12. L'art. 5 dell'EBRG stabilisce che:

«1. La direzione centrale deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori che ne abbiano fatto richiesta le informazioni sul numero medio dei dipendenti e sulla loro distribuzione negli Stati membri, sulle imprese e sugli stabilimenti, nonché sulla struttura della società o del gruppo di società.

2. Un comitato aziendale o un comitato aziendale centrale può esercitare il diritto conferito dal paragrafo 1 nei confronti della direzione locale dello stabilimento o dell'impresa; questa è tenuta a procurarsi presso la direzione centrale le informazioni e i documenti necessari per fornire i chiarimenti richiesti» [4].

3 — BGBl. 1996 I, pag. 1548.

4 — Traduzione non ufficiale.

II — Fatti, procedimento dinanzi al giudice nazionale e quesiti pregiudiziali

13. La controversia pendente dinanzi all'Arbeitsgericht di Bielefeld oppone la società tedesca ADS Anker GmbH (in prosieguo: l'«ADS Anker») al comitato aziendale di tale società (in prosieguo: il «comitato»).

14. Si desume dall'ordinanza di rinvio che l'ADS Anker fa parte di un gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie, la cui capogruppo si trova in Svizzera. Dall'ordinanza emerge inoltre che l'ADS Anker è controllata dalla società Anker BV, stabilita nel Regno dei Paesi Bassi, la quale detiene quote di altre imprese appartenenti al gruppo Anker stabilite in diversi Stati membri. L'impresa del gruppo Anker che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro è l'impresa britannica RIVA.

15. Nel gruppo in questione non sono stati istituiti né un comitato aziendale europeo né una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 1, n. 2, della direttiva. Per rimediare a tale situazione, il comitato ha chiesto all'ADS Anker, ai sensi dell'art. 5, n. 2, dell'EBRG, di comunicargli le informazioni previste dell'art. 5, n. 1, dell'EBRG, nonché la denominazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori e dei loro rappresentanti in grado di partecipare, per conto dei lavoratori delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo. Di fronte al rifiuto opposto dall'ADS Anker, il comitato ha adito il giudice del rinvio per ottenere soddisfazione della propria pretesa.

16. L'ADS Anker si difende sostenendo di non essere in grado di adempiere all'obbligo di procurarsi le informazioni ad essa richieste ai sensi dell'art. 5, n. 2, dell'EBRG, poiché tanto la società capogruppo con sede in Svizzera quanto la società olandese Anker BV rifiutano di fornirle le informazioni in questione. L'ADS Anker afferma inoltre di non potere, in forza della normativa tedesca, ottenere informazioni in possesso di imprese situate fuori dalla Germania.

17. Il giudice del rinvio, tuttavia, ha ritenuto che l'argomento dell'ADS Anker sarebbe infondato qualora si dovesse concludere che, in virtù di un obbligo desumibile dalla direttiva, in particolare dagli artt. 4, n. 1, e 5, n. 1, della stessa, nonché dalle disposizioni nazionali di trasposizione della direttiva, la direzione centrale con sede in un altro Stato membro è tenuta a fornire all'ADS Anker le informazioni di cui all'art. 5, n. 1, dell'EBRG.

18. Se tale interpretazione fosse corretta e si dovesse quindi affermare l'esistenza di detto obbligo, conclude l'ordinanza di rinvio,

occorrerebbe allora esaminare se in virtù delle medesime disposizioni la direzione centrale sia tenuta a fornire all'ADS Anker, oltre alle informazioni di cui all'art. 5, n. 1, dell'EBRG, anche le informazioni riguardanti la denominazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori e dei loro rappresentanti in grado di partecipare, per conto dei lavoratori delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo.

19. Per sciogliere detti interrogativi, quindi, l'Arbeitsgericht di Bielefeld ha sospeso il procedimento e ha chiesto alla Corte in via pregiudiziale:

«1) Se la direttiva 94/45/CE, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in particolare ai suoi artt. 4 e 11, imponga ad un'impresa con sede nel Regno Unito di Gran Bretagna, cui deve essere riconosciuto il ruolo di direzione centrale ai sensi dell'art. 4, nn. 2, secondo capoverso, e 3 della direttiva stessa, ovvero ad un'impresa con sede nel Regno dei Paesi Bassi, che rappresenta la direzione centrale ai sensi degli artt. 2, n. 1, lett. e), e 3, n. 1, della direttiva, l'obbligo di fornire ad un'altra impresa con sede nella Repubblica federale di Germania, appartenente allo stesso gruppo d'imprese, informazioni in merito alle imprese e agli stabilimenti appartenenti al medesimo gruppo, alla forma giuridica, alle strutture di rappresentanza, al numero complessivo medio dei lavoratori, nonché alla loro ripartizione tra gli Stati membri e le imprese.

2) In caso di risposta affermativa al primo quesito: se l'obbligo di informazione comprenda anche le denominazioni delle rappresentanze dei lavoratori e i loro rappresentanti, necessariamente partecipanti, per conto dei lavoratori delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo».

III — Procedimento dinanzi alla Corte

20. Nella fase scritta del procedimento hanno depositato osservazioni dinanzi alla Corte il comitato, l'ADS Anker, la Repubblica federale di Germania e la Commissione delle Comunità europee. Il comitato, l'ADS Anker e la Commissione hanno inoltre partecipato all'udienza tenutasi il 5 dicembre 2002.

IV — Analisi giuridica

A — *Sul primo quesito pregiudiziale*

21. Con il primo quesito il giudice del rinvio chiede in sostanza alla Corte se, in base agli artt. 4 e 11 della direttiva, gli Stati membri sono tenuti ad imporre ad un'impresa in essi stabilita, cui si deve riconoscere il ruolo di direzione centrale di un gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie ai sensi della direttiva, l'obbligo di fornire alle imprese del gruppo stabilite in altri Stati membri le informazioni richieste a queste ultime dai loro organi di rappresentanza interna dei lavoratori, qualora dette informazioni non siano nella disponibilità di tali imprese e siano necessarie al fine di potere chiedere l'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

22. Prima di rispondere al presente quesito, mi pare opportuno sottolineare che né il giudice del rinvio né alcuna delle parti interessate nella presente causa nutrono dubbi sul dovere degli Stati membri di imporre a carico della direzione centrale, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva, un obbligo d'informazione nei confronti dei lavoratori che intendono avviare le trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo. In questo senso, d'altra parte, mi sono ampiamente espresso anche nelle mie conclusioni nella causa C-440/00, Kühne & Nagel [5].

23. Né, per altro verso, vi è alcun dubbio, specie dopo la sentenza Bofrost*, quanto all'obbligo di ciascuna impresa facente parte di un gruppo di fornire, ai sensi dell'art. 11, n. 2, della direttiva, ai propri lavoratori le «(...) informazioni necessarie perché essi possano valutare se hanno o meno il diritto di chiedere l'avvio delle trattative, nonché, eventualmente di formulare correttamente la domanda a tale scopo» [6]. In tale sentenza, la Corte ha infatti definitivamente chiarito che la portata degli obblighi derivanti dalla direttiva «non può essere limitata, dal lato dei datori di lavoro, alla sola direzione centrale» [7].

24. Ciò di cui invece qui si dubita è se il triangolo direzione centrale-imprese-lavoratori, nel quale il flusso di informazioni è incontestato sui lati direzione centrale-lavoratori e imprese-lavoratori, debba chiudersi anche sul lato direzione centrale-imprese. In

5 — Conclusioni dell'11 luglio 2002 (Racc. pag. I-787).

6 — Sentenza 29 marzo 2001, causa C-62/99, Bofrost* (Racc. pag. I-2579, punto 38).

7 — V. sentenza 29 marzo 2001, Bofrost*, cit., punto 31.

altri termini, ci si chiede se l'obbligo d'informazione, oltre che in senso verticale, s'imponga anche in senso orizzontale e se quindi, in virtù della direttiva, esso sussista anche a carico della direzione centrale nei confronti delle altre imprese del gruppo, in particolare quando gli organi interni di rappresentanza dei lavoratori abbiano chiesto a queste ultime informazioni necessarie all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo ed esse non ne dispongano.

25. Secondo l'ADS Anker, tale quesito dovrebbe ricevere risposta negativa. A suo parere, infatti, un obbligo d'informazione della direzione centrale nei confronti delle altre imprese del gruppo non risulterebbe dal testo della direttiva. Pertanto la direzione centrale avrebbe l'obbligo di fornire le informazioni necessarie all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo solo quando le vengono richieste direttamente dai lavoratori. Tale conclusione sarebbe giustificata, continua l'ADS Anker, dalla considerazione che essendo i lavoratori a richiedere le informazioni, spetta ad essi adoperarsi per ottenerle presso la direzione centrale. Esigere che sia l'impresa ad ottenere le informazioni richieste dai propri dipendenti mediante un'azione legale contro la direzione centrale potrebbe avere ripercussioni negative nei rapporti infragruppo. Inoltre, qualora detta azione legale avesse esito negativo, i lavoratori non avrebbero più mezzi per ottenere le informazioni da essi richieste.

26. Il comitato, il governo tedesco e la Commissione propongono invece la soluzione opposta, per ragioni che evocherò qui di seguito.

27. Per quanto mi riguarda, devo subito osservare che le argomentazioni addotte dall'ADS Anker a sostegno della propria tesi non mi paiono convincenti. Esse, infatti, sono piuttosto fondate su ragioni di opportunità che sull'interpretazione delle disposizioni della direttiva. Più convincenti mi sembrano, per contro, le argomentazioni di carattere logico, sistematico e testuale addotte a sostegno dell'altra tesi, che tenterò ora di illustrare.

28. Devo anzitutto ricordare che, come ho affermato nelle menzionate conclusioni relative alla causa Kühne & Nagel, «il sistema delineato dalla direttiva fa perno sul ruolo della direzione centrale dell'impresa o del gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie, alla quale l'art. 4, n. 1, della direttiva stessa assegna la responsabilità primaria del conseguimento della finalità che essa si prefigge, in quanto effettivo centro decisio-

nale dell'impresa o del gruppo» [8]. Detta responsabilità include «l'obbligo di far fronte, con tutti i mezzi a disposizione, ad ogni esigenza che possa emergere in vista della costituzione di un comitato aziendale europeo o della creazione di una procedura d'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi della direttiva, con il solo limite che l'attività richiesta alla direzione centrale risulti effettivamente necessaria a questo scopo» [9]. Ne discende che la direzione centrale ha «l'obbligo di predisporre tutte le condizioni e gli strumenti materiali e logistici perché le trattative con i rappresentanti dei lavoratori possano svolgersi regolarmente» [10].

29. Corollario di tale obbligo è certamente anche la comunicazione ai lavoratori di tutte le informazioni necessarie per esercitare il diritto, loro riconosciuto dall'art. 5, n. 1, della direttiva, di richiedere l'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo. Pretendere però che tale obbligo si imponga solo quando i lavoratori abbiano richiesto le informazioni direttamente alla direzione centrale e non anche quando la richiesta provenga da altre imprese del gruppo significherebbe limitare in modo ingiustificato e illogico l'ampia portata dell'art. 4, n. 1, della direttiva e sminuire una responsabilità che, come ho detto, tale direttiva qualifica palesemente come primaria e generale.

30. Dal momento infatti che, come ha giustamente osservato la Commissione, tale disposizione attribuisce alla direzione centrale la responsabilità di creare le condizioni necessarie a permettere l'istituzione di un comitato aziendale europeo — e, aggiungo, gliela attribuisce in quanto essa è espressione dell'intero gruppo —, detta responsabilità si traduce non solo nell'obbligo di fornire direttamente agli organi di rappresentanza dei lavoratori le informazioni a tal fine richieste, ma anche nell'obbligo di fornire le medesime alle altre imprese del gruppo che abbiano ricevuto una richiesta in tal senso dai propri dipendenti.

31. In altri termini, quando gli organi interni di rappresentanza dei lavoratori di un'impresa richiedono a quest'ultima informazioni al fine di esercitare i diritti loro attribuiti dalla direttiva e dette imprese non dispongono di tali informazioni, ricorrono le condizioni per l'applicazione dell'art. 4, n. 1, della direttiva, segnatamente le condizioni perché le imprese del gruppo abbiano diritto di richiedere le informazioni alla direzione centrale e perché questa abbia l'obbligo di fornirle, al fine di realizzare, come vuole appunto tale disposizione, le condizioni per l'istituzione del comitato aziendale.

32. Diversamente, ripeto, si limiterebbe di molto la portata dell'obbligo imposto alla direzione centrale da detta disposizione e si

8 — V. paragrafo 29 delle mie conclusioni nella causa C-440/00, Kühne & Nagel.

9 — Ibidem.

10 — V. paragrafo 30 delle mie conclusioni nella causa C-440/00, Kühne & Nagel.

violerebbe, come notano il governo tedesco e il comitato, il principio dell'effetto utile della direttiva, la quale impone obblighi volti ad agevolare, non ad ostacolare, l'istituzione dei comitati aziendali europei.

33. Seguendo infatti la tesi qui criticata, anziché incoraggiare i lavoratori ad esercitare i diritti riconosciuti dalla direttiva, li si ostacolerebbe in tale proposito, imponendo loro a tal fine, senza alcuna oggettiva giustificazione, adempimenti onerosi e defatiganti, frustrando così, in contrasto con il predetto principio dell'effetto utile, il perseguimento dell'obiettivo che la direttiva si propone invece esplicitamente di favorire. Basti considerare, come ha giustamente osservato il comitato, le difficoltà cui i lavoratori sarebbero confrontati per ottenere dalla direzione centrale le informazioni necessarie a chiedere l'avvio delle trattative qualora questa si trovasse in uno Stato membro diverso da quello in cui sono stabiliti i lavoratori.

34. Questo sul versante, per così dire, della direzione centrale e degli obblighi che ad essa incombono. Ma un argomento ulteriore nel senso indicato può essere dedotto anche se ci si colloca dal versante delle singole imprese del gruppo. Come ha infatti giustamente osservato il governo tedesco, se la sentenza Bofrost* ha riconosciuto che ciascuna di tali imprese ha l'obbligo, ai sensi della direttiva, di fornire ai propri organi interni di rappresentanza dei lavoratori le «informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori» [11], deve necessariamente riconoscersi anche il diritto in capo a dette imprese di ottenere queste informazioni presso la direzione centrale.

35. Ciò detto, non mi nascondo che potrebbero sorgere difficoltà quanto alla possibilità di rendere effettivo il rispetto dell'obbligo di cui si discute nei casi in cui la direzione centrale e le singole imprese operino in Stati membri diversi (ma perfino in casi in cui esse siano nel medesimo Stato). Devo però ricordare al riguardo che, ai sensi dell'art. 14, n. 1, della direttiva, gli Stati membri sono tenuti non solo ad adottare «(...) le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva», ma anche «(...) tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i *risultati* imposti dalla presente direttiva (...)» [12]. Inoltre, ai sensi dell'art. 11, n. 3, essi devono predisporre «procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva».

11 — V. sentenza 29 marzo 2001, Bofrost*, cit., punto 39.
12 — Il corsivo è mio.

36. Dette disposizioni impongono agli Stati membri un obbligo di risultato particolarmente esplicito e puntuale, che va in qualche modo anche al di là dei generici obblighi di trasposizione normalmente previsti dalle direttive comunitarie. Ne discende che gli Stati membri sono tenuti a predisporre tutti gli strumenti necessari a garantire pienamente l'adempimento degli obblighi risultanti dall'art. 4, n. 1, della direttiva e che, anche in assenza di espresse previsioni in tal senso, le disposizioni nazionali di trasposizione della direttiva o, all'occorrenza, l'ordinamento nel suo complesso vanno interpretati in conformità all'esplicita volontà della direttiva.

37. Sulla base delle precedenti considerazioni, ritengo pertanto che al primo quesito debba rispondersi che gli artt. 4 e 14 della direttiva vanno interpretati nel senso che gli Stati membri sono tenuti ad imporre all'impresa in essi stabilita, cui si deve riconoscere il ruolo di direzione centrale di un gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie ai sensi della direttiva, l'obbligo di fornire alle imprese del gruppo stabilite in altri Stati membri le informazioni richieste a queste ultime dai loro organi interni di rappresentanza dei lavoratori, qualora dette informazioni non siano nella disponibilità di tali imprese e siano necessarie ad istituire un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

B — *Sul secondo quesito pregiudiziale*

38. Con il secondo quesito il giudice del rinvio chiede alla Corte di chiarire, qualora essa riconosca l'esistenza di un obbligo d'informazione della direzione centrale nei confronti di altre imprese del gruppo, la portata di detto obbligo. Detto quesito è praticamente identico, *mutatis mutandis*, al secondo quesito nella causa Kühne & Nagel.

39. In proposito, il comitato rileva che il diritto d'informazione previsto dall'art. 5 dell'EBRG non ha solo l'obiettivo di consentire ai lavoratori di sapere se esistono i presupposti per la creazione del comitato aziendale europeo, ma anche quello di ottenere tutti i dati necessari alla sua eventuale istituzione. Siccome l'art. 5 della direttiva prevede che il comitato aziendale europeo può essere istituito su domanda di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, appartenenti ad almeno 2 imprese o stabilimenti situati in almeno due Stati membri, i lavoratori di uno stabilimento o impresa che vogliano farsi promotori dell'istituzione di tale comitato devono essere informati delle generalità concernenti le rappresentanze dei lavoratori e i loro rappresentanti in altre imprese o stabilimenti appartenenti al gruppo. Al secondo quesito dovrebbe pertanto darsi risposta affermativa.

40. Anche il governo tedesco sostiene che a tale quesito deve darsi risposta affermativa limitandosi a richiamare le osservazioni presentate relativamente al secondo quesito pregiudiziale nella causa C-440/00.

41. L'ADS Anker sostiene, al contrario, che a questo quesito deve darsi risposta negativa per due ordini di motivi. Anzitutto, la richiesta di informazioni in merito alla denominazione delle rappresentanze dei lavoratori e i loro rappresentanti in grado di partecipare, per conto dei lavoratori delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo sarebbe troppo vaga. Tale vaghezza imporrebbe alla direzione centrale di individuare quali sono le informazioni necessarie all'istituzione del comitato aziendale europeo, mentre ciò spetterebbe ai lavoratori che hanno preso l'iniziativa d'istituirlo. In secondo luogo, a parere dell'ADS Anker, tale informazione non sarebbe necessaria per presentare una domanda ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva, e pertanto i lavoratori non avrebbero diritto di chiederla.

42. Da parte sua, la Commissione, richiamandosi alla sentenza della Corte nel caso Bofrost*, sostiene che a tale quesito deve rispondersi nel senso che un'impresa è tenuta a fornire agli organi di rappresentanza dei propri dipendenti le denominazioni delle rappresentanze dei lavoratori e i loro rappresentanti in grado di partecipare, per conto dei lavoratori delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo, qualora disponga di detti dati o sia in grado di ottenerli ed essi costituiscano, a parere del giudice nazionale, informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

43. Per quanto mi riguarda, non ho motivo di modificare la posizione che ho assunto al riguardo nelle mie conclusioni relative alla causa Kühne & Nagel, alla quali mi permetto quindi di rinviare [13]. A mio avviso, cioè, il presente quesito va risolto nel senso che la direzione centrale del gruppo è tenuta a fornire ad altre imprese del gruppo, quando queste ultime abbiano ricevuto una domanda in tal senso dagli organi interni di rappresentanza dei lavoratori, le informazioni relative alle denominazioni delle rappresentanze dei lavoratori e i loro rappresentanti in grado di partecipare, per conto dei lavoratori delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo, se a parere del giudice nazionale tali informazioni sono necessarie ai fini dell'istituzione, nel gruppo stesso, di un comitato aziendale europeo.

13 — V. paragrafi 41-44 delle mie conclusioni nella causa C-440/00, Kühne & Nagel.

V — Conclusioni

44. Alla luce delle considerazioni che precedono, suggerisco pertanto alla Corte di rispondere come segue ai quesiti ad essa sottoposti dall'Arbeitsgericht di Bielefeld con ordinanza del 24 luglio 2001:

«1. Gli artt. 4 e 14 della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, vanno interpretati nel senso che gli Stati membri sono tenuti ad imporre ad un'impresa in essi stabilita, cui si deve riconoscere il ruolo di direzione centrale di un gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie ai sensi della direttiva, l'obbligo di fornire alle imprese del gruppo stabilite in altri Stati membri le informazioni richieste a queste ultime dai loro organi interni di rappresentanza dei lavoratori, qualora dette informazioni non siano nella disponibilità di tali imprese e siano necessarie al fine di poter chiedere l'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

2. La direzione centrale del gruppo è tenuta a fornire ad un'impresa del gruppo che ne faccia richiesta, quando quest'ultima abbia ricevuto una domanda in tal senso dagli organi interni di rappresentanza dei lavoratori, le informazioni relative alle denominazioni delle rappresentanze dei lavoratori e i loro rappresentanti in grado di partecipare, per conto dei lavoratori delle imprese o delle imprese da queste dipendenti, alla costituzione di un comitato aziendale europeo, se a parere del giudice nazionale tali informazioni sono necessarie ai fini dell'istituzione, nel gruppo stesso, di un comitato aziendale europeo».