SENTENZA DELLA CORTE

13 gennaio 2004 *

Nel procedimento C-440/00,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG

e

Kühne & Nagel AG & Co. KG,

domanda vertente sull'interpretazione degli artt. 4 e 11 della direttiva del Consiglio 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 (GU L 254, pag. 64),

* Lingua processuale: il tedesco.

LA CORTE,

composta dai sigg. V. Skouris, presidente, P. Jann, J.N. Cunha Rodrigues, presidenti di sezione, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, dalle sig.re F. Macken (relatore) e N. Colneric, e dal sig. S. von Bahr, giudici,

avvocato generale: sig. A. Tizzano
cancelliere: sig.ra M.-F. Contet, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

— per il Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, dalla sig.ra C. Greiner-Mai, Rechtsanwältin;

— per la Kühne & Nagel AG & Co. KG, dal sig. H. Stange, Rechtsanwalt;

— per il governo tedesco, dal sig. W.-D. Plessing e dalla sig.ra B. Muttelsee-Schön, in qualità di agenti;

— per il governo svedese, dal sig. A. Kruse, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. J. Sack, in qualità di agente,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, della Kühne & Nagel AG & Co. KG e della Commissione, all'udienza del 15 gennaio 2002,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza dell'11 luglio 2002,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 27 giugno 2000, pervenuta in cancelleria il 29 novembre successivo, il Bundesarbeitsgericht ha sottoposto alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione degli artt. 4 e 11 della direttiva del Consiglio 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 (GU L 254, pag. 64; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra il Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG (in prosieguo: il «comitato aziendale») e la Kühne & Nagel AG & Co. KG (in prosieguo: la «Kühne & Nagel») riguardo alla domanda del primo alla seconda, diretta ad ottenere talune informazioni ai fini dell'istituzione di un comitato aziendale europeo.

Ambito normativo

Normativa comunitaria

3 L'undicesimo 'considerando' della direttiva dispone quanto segue:

«(...) si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano».

4 Ai sensi del quattordicesimo 'considerando' della direttiva:

«(...) i meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori di queste imprese o di questi gruppi devono comprendere tutti gli stabilimenti ovvero tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendentemente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o — se si tratta di un gruppo di imprese — la direzione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri».

5 L'art. 1, nn. 1 e 2, della direttiva, recita:

«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 modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva».

6 L'art. 2, n. 1, lett. a)-c), della direttiva dispone quanto segue:

«Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) "impresa di dimensioni comunitarie", un'impresa che impiega almeno 1000 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;

d) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle legislazioni e/o delle prassi nazionali;

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».

7 L'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva definisce nei termini seguenti la nozione di «impresa controllante»:

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

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 dell'impresa, oppure

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».

8 L'art. 4 della direttiva prevede quanto segue:

«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».

9 Ai sensi dell'art. 5, nn. 1 e 2, della direttiva:

«1. 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.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione (...)».

10 Secondo l'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».

11 L'art. 11, nn. 1-3, della direttiva, dispone quanto segue:

«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 situati 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».

12 Ai sensi dell'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».

Normativa nazionale

13 Il Gesetz über Europäische Betriebsräte (legge relativa ai comitati aziendali europei) del 28 ottobre 1996 (BGBl. 1996 I, pag. 1548; in prosieguo: l'«EBRG») mira alla trasposizione della direttiva nell'ordinamento tedesco.

14 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, dell'EBRG, tale legge trova applicazione alle imprese che svolgono la loro attività e hanno la loro sede sul territorio tedesco, nonché ai gruppi d'imprese aventi sede nella Comunità laddove l'impresa che ne esercita il controllo abbia sede sul territorio tedesco.

15 Ai sensi dell'art. 2, n. 2, dell'EBRG:

«Nell'ipotesi in cui la direzione centrale non sia situata in uno Stato membro, bensì esista una direzione locale delegata per le imprese o gli stabilimenti siti negli Stati membri, la presente legge trova applicazione a partire dal momento in cui tale direzione locale delegata si stabilisce sul territorio tedesco. In mancanza di direzione locale delegata, la presente legge trova applicazione nel caso in cui la direzione centrale designi uno stabilimento o un'impresa come suo rappresentante sul territorio tedesco. Se non viene designato alcun rappresentante, la presente legge trova applicazione qualora siano installati sul territorio tedesco lo stabilimento o l'impresa che impiegano il maggior numero di lavoratori rispetto agli altri stabilimenti dell'impresa o alle altre imprese del gruppo presenti negli Stati membri. Si presume che le istanze citate abbiano valore di direzione centrale».

16 L'art. 3, n. 2, dell'EBRG definisce la nozione di «gruppo di imprese di dimensioni comunitarie» in termini analoghi a quelli dell'art. 2, n. 1, lett. c), della direttiva.

17 L'art. 5 dell'EBRG dispone quanto segue:

«1. La direzione centrale deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori, dietro loro domanda, informazioni sul numero medio di dipendenti e sulla loro ripartizione negli Stati membri, nelle imprese e negli stabilimenti, nonché sulla struttura della società o del gruppo di società.

2. Un comitato di impresa o un comitato centrale di impresa può avvalersi del diritto conferito dal n. 1, supra, nei confronti della direzione locale dello stabilimento o dell'impresa; quest'ultima è tenuta a procurarsi presso la direzione centrale le informazioni e i documenti necessari per le informazioni richieste».

18 L'art. 6 dell'EBRG definisce la nozione di «impresa controllante» in termini analoghi a quelli dell'art. 3 della direttiva.

La controversia principale

19 Dall'ordinanza di rinvio risulta che la Kühne & Nagel, un'impresa avente sede in Germania, appartiene ad un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 3, n. 2, dell'EBRG (in prosieguo: il «gruppo Kühne & Nagel»).

20 La società controllante del detto gruppo, cioè l'impresa che ne esercita il controllo ai sensi dell'art. 6 dell'EBRG, e quindi la direzione centrale, ha sede in Svizzera.

21 Inoltre, nel gruppo Kühne & Nagel non è stato istituito né un comitato aziendale europeo, né una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. I tentativi svolti per formare un gruppo speciale di negoziazione a tal fine sono rimasti senza esito.

22 Nella Comunità non esiste, per il gruppo Kühne & Nagel, né una direzione locale delegata per le imprese situate nella Repubblica federale di Germania o negli altri Stati membri, né un rappresentante designato dalla direzione centrale, come previsto dall'art. 2, n. 2, seconda frase, dell'EBRG.

23 Dal fascicolo risulta che la Kühne & Nagel impiega circa 4 500 persone in Germania, ripartite in 16 stabilimenti. Non è disponibile alcuna informazione circa il numero medio di impiegati del gruppo Kühne & Nagel, né sulla loro ripartizione negli altri Stati membri. Tuttavia, secondo l'ordinanza di rinvio, la Kühne & Nagel è l'impresa del detto gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro ai sensi dell'art. 2, n. 2, terza frase, dell'EBRG.

24 Il comitato aziendale ha fatto valere che, poiché la Kühne & Nagel ha sede nella Repubblica federale di Germania, Stato membro in cui è impiegato il maggior numero di lavoratori rispetto alle altre imprese del gruppo Kühne & Nagel presenti negli altri Stati membri, la direzione di tale società assume il ruolo di direzione centrale di tale gruppo ai sensi dell'art. 2, n. 2, terza e quarta frase, dell'EBRG.

25 Per preparare la creazione di un comitato aziendale europeo, il comitato aziendale ha chiesto alla Kühne & Nagel, ai sensi dell'art. 5, n. 2, dell'EBRG, di comunicargli le informazioni previste al n. 1 dello stesso articolo, in particolare in merito al numero medio di impiegati ed alla loro ripartizione negli Stati membri, nelle imprese e negli stabilimenti, nonché alla struttura della società o del gruppo di società, come pure alle denominazioni ed agli indirizzi dei rappresentanti del personale del gruppo Kühne & Nagel negli Stati membri.

26 La Kühne & Nagel non ha contestato di essere obbligata a comunicare le informazioni previste all'art. 5, n. 1, dell'EBRG, ma ha affermato di non poter soddisfare il detto obbligo in quanto la direzione centrale, situata in Svizzera, non era soggetta al diritto comunitario e rifiutava di fornirle tali informazioni. Essa ha affermato di non disporre di queste ultime. La richiesta del comitato aziendale si scontrerebbe quindi con un'impossibilità e dovrebbe di conseguenza essere respinta. Quanto alla comunicazione di dati relativi alle rappresentanze del personale in altri Stati membri, la Kühne & Nagel ha fatto valere che si trattava di una richiesta giuridicamente infondata.

27 In primo grado, l'Arbeitsgericht di Amburgo (Germania) ha accolto la richiesta di informazioni del comitato aziendale. La Kühne & Nagel ha interposto appello dinanzi al Landesarbeitsgericht di Amburgo, che ha respinto la sua impugnazione, ma l'ha autorizzata a proporre un ricorso dinanzi al Bundesarbeitsgericht.

28 Il Bundesarbeitsgericht constata che l'EBRG non conferisce espressamente alla Kühne & Nagel un diritto all'informazione opponibile alle imprese che fanno parte del gruppo Kühne & Nagel con sede in Stati membri diversi dalla Repubblica federale di Germania. Tuttavia, le direzione dell'impresa o del gruppo di imprese avente sede in tale Stato membro — anche se si tratta di una direzione centrale ai sensi dell'art. 2, n. 2, terza frase, dell'EBRG — è legalmente tenuta, ai sensi dell'art. 5, n. 1, della detta legge, a comunicare al comitato aziendale le informazioni menzionate da quest'ultima disposizione. L'EBRG sembra quindi considerare pacifico l'ottenimento delle informazioni necessarie a tale comunicazione. Secondo il Bundesarbeitsgericht, l'ambito di applicabilità ratione loci dell'EBRG è però tale che la detta legge non spiega i suoi effetti al di fuori delle frontiere nazionali e non fa sorgere un obbligo d'informazione a favore di soggetti giuridici stranieri rispetto alle imprese stabilite in Germania.

29 Il giudice del rinvio considera che la giustificazione così fatta valere dalla Kühne & Nagel non appare fondata se tale società ha la possibilità di costringere le imprese del gruppo stabilite in altri Stati membri a fornirle le informazioni richieste, sulla base di misure di diritto nazionale adottate in tali Stati per la

trasposizione della direttiva. Ad avviso del detto giudice, tale possibilità sembra sussistere solo se la direttiva esige la creazione di un diritto orizzontale all'informazione nel caso di un gruppo di imprese la cui direzione centrale non è situata in uno Stato membro.

30 Il Bundesarbeitsgericht ritiene che la direttiva non preveda espressamente un diritto siffatto, ma che non sia escluso che esso possa essere dedotto dalla finalità della direttiva, dal principio dell'effetto utile e da un esame globale delle disposizioni di quest'ultima, in particolare dei suoi artt. 1, 4, nn. 1 e 2, e 11, nn. 1 e 2.

31 Considerando che l'interpretazione della direttiva non è evidente al punto da non dare adito ad alcun ragionevole dubbio, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la direttiva 94/45/CE (...), segnatamente gli artt. 4 e 11 della medesima, imponga alle imprese appartenenti ad un gruppo controllato da un'impresa stabilita al di fuori della Comunità l'obbligo di fornire all'impresa cui debba essere riconosciuto il ruolo di direzione centrale, ai sensi dell'art. 4, nn. 2, secondo comma, e 3 della direttiva, informazioni in merito al numero complessivo medio dei lavoratori, alla loro ripartizione tra gli Stati membri, gli impianti aziendali dell'impresa e le imprese da questa dipendenti, nonché in merito alla struttura dell'impresa e delle imprese dalla stessa dipendenti.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione:

se l'obbligo di informazione ricomprenda anche le denominazioni e le sedi delle rappresentanze dei lavoratori che devono partecipare, per conto dei

lavoratori dell'impresa o delle imprese da questa dipendenti, alla formazione di una delegazione speciale di negoziazione ai sensi dell'art. 5 della direttiva ovvero alla costituzione di un comitato aziendale europeo».

Sulla prima parte della prima questione

32 Con la prima parte della prima questione il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, se gli artt. 4 e 11 della direttiva debbano essere interpretati nel senso che, qualora la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie non situata in uno Stato membro non metta a disposizione della direzione considerata la direzione centrale ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva (in prosieguo: la «direzione centrale presunta») talune informazioni ai fini dell'istituzione di un comitato aziendale europeo, essi obbligano le altre imprese dello stesso gruppo situate negli Stati membri a fornire a quest'ultima direzione le dette informazioni.

Osservazioni sottoposte alla Corte

33 Il comitato aziendale, i governi tedesco e svedese, nonché la Commissione, considerano che dal tenore letterale dell'art. 11, nn. 2 e 3, della direttiva risulta che il rispetto degli obblighi incombenti alle imprese di cui trattasi dev'essere garantito dagli Stati membri. Essi fanno valere che l'art. 4, n. 1, della direttiva rende la direzione centrale responsabile della creazione delle condizioni e dei mezzi necessari per l'istituzione di un comitato aziendale europeo, in modo da imporle, in particolare, di fornire le informazioni necessarie alla creazione di un siffatto comitato conformemente alla direttiva. A loro avviso, occorre necessariamente ammettere, salvo privare la direttiva di qualsiasi effetto utile, un obbligo di informazione delle imprese nei confronti della direzione centrale presunta.

34 Il comitato aziendale, nonché i governi tedesco e svedese, fanno valere che l'obbligo di partecipare alla creazione di un comitato aziendale europeo si impone con lo stesso vigore a tutte le imprese situate in uno Stato membro e che esse sono tenute quindi a cooperare tra loro. Tale obbligo risulta, secondo il governo tedesco, dagli artt. 4, n. 1, e 6, n. 1, della direttiva.

35 Il governo tedesco sostiene altresì che l'esistenza di un ampio dovere di informazione è stata riconosciuta nelle conclusioni dell'avvocato generale Saggio presentate nella causa C-62/99, Bofrost*, decisa con sentenza 29 marzo 2001 (Racc. pag. I-2579).

36 Secondo la Commissione, per consentire alla direzione centrale presunta di far valere adeguatamente il suo diritto all'informazione nei confronti delle altre imprese del gruppo, segnatamente se queste ultime sono situate in Stati membri diversi, occorrerebbe inoltre prevedere a livello nazionale disposizioni specifiche a tale fine nell'ambito delle misure di trasposizione della direttiva.

37 La Kühne & Nagel sostiene che il riconoscimento, in capo alla direzione centrale o alla direzione centrale presunta, del diritto di essere informata da altre società del gruppo implicherebbe un grave pregiudizio all'indipendenza delle società coordinate, pregiudizio che non può essere giustificato dalla creazione di una rappresentanza dei lavoratori a livello europeo. Secondo la Kühne & Nagel, le filiali della società controllante svizzera aventi sede negli altri Stati membri rappresentano tutte imprese autonome e la direttiva non può costringere giuridicamente tali imprese a dar seguito alla richiesta di informazioni menzionata. D'altronde, le dette informazioni potrebbero contenere dati da tenere segreti.

38 Tuttavia, la Kühne & Nagel ammette che nulla osta a che i rappresentanti dei lavoratori si vedano riconoscere un diritto all'informazione opponibile alle imprese del gruppo.

Giudizio della Corte

39 Secondo il suo undicesimo 'considerando', nonché il suo art. 1, n. 2, la direttiva ha la finalità di garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.

40 Come risulta dalla sua struttura generale, la direttiva prevede che l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori siano garantite essenzialmente da un sistema di trattative tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori (sentenza Bofrost*, cit., punto 29).

41 A tal riguardo 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'art. 5, n. 1, della direttiva.

42 Ai sensi di quest'ultima disposizione, 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 cento lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

43 Conformemente all'art. 5, n. 2, della direttiva, a tal fine è istituita una delegazione speciale di negoziazione, cioè un gruppo di rappresentanza dei lavoratori composto di un minimo di tre e un massimo di diciassette membri eletti o designati.

44 Conformemente all'art. 6, n. 1, della direttiva, tale delegazione speciale di negoziazione e la direzione centrale devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità di istituzione di un comitato aziendale europeo.

45 Risulta inoltre dall'art. 11, n. 2, della direttiva che gli Stati membri devono provvedere affinché le imprese rendano disponibili alle parti interessate dall'applicazione della detta direttiva le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'art. 2, n. 1, lett. a) e c), di tale direttiva.

46 D'altra parte, la Corte ha precedentemente rilevato che, affinché la direttiva possa avere un effetto utile, è indispensabile garantire ai lavoratori interessati l'accesso alle informazioni che permettano loro di stabilire se hanno il diritto di richiedere l'avvio di trattative tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, in quanto un tale diritto all'informazione costituisce un presupposto necessario per determinare l'esistenza di un'impresa o di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, che è a sua volta pregiudiziale per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura d'informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori (sentenza Bofrost*, cit., punti 32 e 33).

47 Al punto 39 della sentenza Bofrost*, cit., la Corte ha altresì precisato che, quando i dati sulla struttura o sull'organizzazione di un gruppo di imprese fanno parte delle informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo, tocca a qualsiasi impresa di tale gruppo fornire agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che ne fanno richiesta i dati che essa possiede o che è in grado di ottenere.

48 È alla luce di tali considerazioni che occorre risolvere la prima parte della prima questione.

49 Per quanto riguarda, in primo luogo, la responsabilità della direzione centrale, spetta a quest'ultima, conformemente all'art. 4, n. 1, della direttiva, creare le condizioni e gli strumenti necessari all'istituzione di un comitato aziendale europeo.

50 Allorché la direzione centrale è situata al di fuori del territorio degli Stati membri, la responsabilità attribuita a quest'ultima è assunta, ai sensi del n. 2, primo comma, dello stesso articolo, dal rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare — se del caso. In mancanza del detto rappresentante, tale responsabilità incombe, conformemente al n. 2, secondo comma, del detto articolo, alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro, cioè alla direzione centrale presunta. Come risulta dai punti 23 e 24 della presente sentenza, questo è il caso di cui trattasi nella causa principale.

51 Per creare le condizioni e gli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo, la responsabilità, tanto della direzione centrale quanto della direzione centrale presunta, implica l'obbligo di fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un siffatto comitato.

52 Nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, la direzione centrale è quella dell'impresa che esercita il controllo, cioè dell'impresa che può esercitare un'influenza dominante su tutte le altre imprese controllate del gruppo, ai sensi dell'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva. Quindi essa possiede ovvero è in grado di

ottenere le informazioni menzionate al punto precedente, e può facilmente adempiere tale obbligo.

53 Invece, la direzione centrale presunta non possiede necessariamente le dette informazioni. Inoltre, come osservato dalla Kühne & Nagel, essa non è di regola in grado, nell'ambito dei rapporti giuridici tra le imprese all'interno di uno stesso gruppo, di ottenere le dette informazioni dalle altre imprese del gruppo.

54 Tuttavia, considerati l'obbiettivo della direttiva e la sua ratio, e affinché la direzione centrale presunta possa assumere la responsabilità e adempiere gli obblighi che normalmente gravano sulla direzione centrale, occorre interpretare l'art. 4, n. 1, della direttiva nel senso che tale direzione centrale presunta è tenuta a chiedere alle altre imprese del gruppo situate sul territorio degli Stati membri, ed ha il diritto di ricevere da esse, le informazioni indispensabili per l'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

55 Per quanto riguarda poi gli obblighi di tali altre imprese del gruppo situate sul territorio degli Stati membri, si deve constatare che, ai sensi del quattordicesimo 'considerando' della direttiva, i meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori del gruppo devono inglobare tutte le imprese di tale gruppo situate sul territorio degli Stati membri, indipendentemente dalla circostanza che l'impresa che ne esercita il controllo sia o non sia situata sul territorio degli Stati membri.

56 D'altra parte, dall'art. 11, n. 1, della direttiva, risulta che ciascuno Stato membro provvede in particolare affinché la direzione delle imprese che fanno parte di un gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie situate nel suo territorio rispetti gli obblighi stabiliti dalla direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio. Come dichiarato dalla Corte al punto 31 della sentenza Bofrost*, cit., dalla formulazione stessa di tale disposizione risulta che la portata degli obblighi da essa previsti non può essere limitata, dalla parte dei datori di lavoro, alla sola direzione centrale.

57 Infatti, come risulta dal punto 47 della presente sentenza, spetta a qualsiasi impresa di tale gruppo fornire agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che ne fanno richiesta le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo da essa possedute o che essa è in grado di ottenere.

58 Tuttavia, l'esistenza del detto obbligo non può inficiare l'obbligo principale della direzione centrale presunta di creare le condizioni e gli strumenti necessari all'istituzione di un comitato aziendale europeo, conformemente all'art. 4, n. 1, della direttiva.

59 Alla luce delle disposizioni della direttiva menzionate ai punti 55 e 56 della presente sentenza ed al fine di garantire l'effetto utile di quest'ultima, le altre imprese del gruppo situate negli Stati membri hanno quindi l'obbligo di aiutare la direzione centrale presunta ad adempiere tale obbligo principale. Ne consegue che il diritto di ricevere le informazioni indispensabili da parte della direzione centrale presunta ha come corollario l'esistenza, per le direzioni delle altre imprese del gruppo, di un obbligo di fornirle le dette informazioni da esse possedute o che esse sono in grado di ottenere.

60 Tale interpretazione degli artt. 4, nn. 1 e 2, secondo comma, e 11, n. 1, della direttiva deriva, in particolare, dall'esigenza di buon funzionamento del sistema di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori che la direttiva mira ad instaurare. Qualora la direzione centrale non sia situata in uno Stato membro e non metta a disposizione della direzione centrale presunta le informazioni indispensabili, la direttiva consente a quest'ultima di esigere le informazioni indispensabili dalle altre imprese del gruppo per adempiere gli obblighi che normalmente incombono alla direzione centrale.

61 Infine, ai sensi dell'art. 14, n. 1, della direttiva, gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie per poter essere in grado in qualsiasi momento di garantire i risultati imposti dalla direttiva. Essi prevedono, conformemente all'art. 11, n. 3, della direttiva, misure appropriate in caso di inosservanza di quest'ultima; essi predispongono — in particolare — procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva. La finalità della direttiva implica che gli Stati membri sono tenuti ad adottare tutte le misure necessarie per garantire pienamente l'attuazione degli obblighi derivanti dagli artt. 4, n. 1, e 11, n. 1, della detta direttiva.

62 Si deve tuttavia rilevare che, quando si accertano che le imprese del gruppo rispettano i loro obblighi, gli Stati membri devono restare vigili rispetto a taluni interessi delle imprese. Da un lato, quando sono indotte a prendere una decisione nell'ambito di procedimenti amministrativi o giudiziari diretti ad ottenere l'esecuzione di tali obblighi, le autorità nazionali competenti devono garantire una tutela adeguata delle informazioni a carattere riservato. Dall'altro, a tali imprese devono essere aperti procedimenti di ricorso in via amministrativa o giurisdizionale.

63 In ogni caso, la direzione centrale presunta potrà utilizzare le informazioni fornite dalle altre imprese del gruppo solo allo scopo di creare le condizioni e gli

strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo conformemente all'art. 4, n. 1, della direttiva.

64 Alla luce di quanto precede, occorre risolvere la prima parte della prima questione pregiudiziale dichiarando che gli artt. 4, n. 1, e 11, n. 1, della direttiva devono essere interpretati nel senso che:

— qualora, in una situazione come quella descritta nella causa principale, la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie non sia situata in uno Stato membro, la responsabilità di quest'ultima di fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo incombe alla direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva;

— qualora la stessa direzione centrale non metta a disposizione della direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva, talune informazioni, ai fini della costituzione di un comitato aziendale europeo, quest'ultima, per poter adempiere il suo obbligo d'informazione dei detti rappresentanti, è tenuta a chiedere alle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri, ed ha il diritto di ricevere da esse, le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un siffatto comitato;

— le direzioni delle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri hanno l'obbligo di fornire alla direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva, le dette informazioni da esse possedute o che esse sono in grado di ottenere;

— gli Stati membri interessati garantiscono che le dette direzioni forniscano tali informazioni alla direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva.

Sulla seconda parte della prima questione e sulla seconda questione

65 Con la seconda parte della prima questione e con la seconda questione il giudice del rinvio chiede se l'obbligo di informazione derivante dagli artt. 4, n. 1, e 11, n. 1, della direttiva ricomprenda le informazioni in merito al numero medio dei lavoratori, alla loro ripartizione negli Stati membri, negli impianti aziendali dell'impresa e nelle imprese del gruppo, nonché in merito alla struttura dell'impresa e delle imprese del gruppo ed alle denominazioni ed agli indirizzi dei rappresentanti dei lavoratori che potrebbero partecipare alla formazione di una delegazione speciale di negoziazione ai sensi dell'art. 5 della direttiva ovvero alla costituzione di un comitato aziendale europeo.

Osservazioni sottoposte alla Corte

66 Secondo il comitato aziendale ed il governo tedesco, l'obbligo di fornire informazioni previsto dalla direttiva riguarda altresì le denominazioni e gli indirizzi dei rappresentanti dei lavoratori, in quanto questi ultimi potrebbero esercitare effettivamente i loro diritti solo cooperando tra loro.

67 Invece, la Kühne & Nagel e la Commissione fanno valere che le informazioni sui nomi e gli indirizzi dei rappresentanti dei lavoratori non sono indispensabili per l'avvio del processo di negoziazione ai fini della costituzione di un comitato

aziendale europeo, conformemente all'art. 5 della direttiva. La Commissione ammette tuttavia che tali informazioni possono facilitare l'esito delle trattative riguardanti la costituzione di un siffatto comitato.

Giudizio della Corte

68 Occorre rammentare, anzitutto, che l'art. 11, n. 2, della direttiva menziona esplicitamente l'obbligo degli Stati membri di provvedere affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'art. 2, n. 1, lett. a) e c), di quest'ultima.

69 D'altra parte, come già rilevato dalla Corte al punto 64 della presente sentenza, sussiste, per le direzioni delle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri, un obbligo di fornire alla direzione centrale presunta le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo da esse possedute o che esse sono in grado di ottenere.

70 Ne consegue che la comunicazione delle informazioni in merito al numero totale medio dei lavoratori, alla loro ripartizione negli Stati membri, negli impianti aziendali dell'impresa e nelle imprese del gruppo, nonché in merito alla struttura dell'impresa e delle imprese del gruppo ed alle denominazioni ed agli indirizzi dei rappresentanti dei lavoratori che potrebbero partecipare alla costituzione di una delegazione speciale di negoziazione ai sensi dell'art. 5 della direttiva ovvero ai fini della costituzione di un comitato aziendale europeo può essere richiesta, a condizione che tale comunicazione sia indispensabile per l'avvio delle trattative per l'istituzione di un siffatto comitato.

71 Spetta ai giudici nazionali verificare, sulla base di tutti gli elementi di cui dispongono, se le informazioni richieste siano indispensabili per l'avvio delle trattative menzionate all'art. 5, n. 1, della direttiva.

72 Occorre quindi risolvere la seconda parte della prima questione e la seconda questione nel senso che l'obbligo di informazione derivante dagli artt. 4, n. 1, e 11, n. 1, della direttiva ricomprende le informazioni in merito al numero totale medio dei lavoratori, alla loro ripartizione negli Stati membri, negli impianti aziendali dell'impresa e nelle imprese del gruppo, nonché in merito alla struttura dell'impresa e delle imprese del gruppo, oltre che alle denominazioni ed agli indirizzi dei rappresentanti dei lavoratori che potrebbero partecipare alla formazione di una delegazione speciale di negoziazione, come previsto dall'art. 5 della stessa direttiva, ovvero alla costituzione di un comitato aziendale europeo, qualora tali informazioni siano indispensabili per l'avvio delle trattative per l'istituzione di un siffatto comitato.

Sulle spese

73 Le spese sostenute dai governi tedesco e svedese, nonché dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Bundesarbeitsgericht con ordinanza 27 giugno 2000, dichiara:

1) Gli artt. 4, n. 1, e 11, n. 1, della direttiva del Consiglio 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, devono essere interpretati nel senso che:

— qualora, in una situazione come quella descritta nella causa principale, la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie non sia situata in uno Stato membro, la responsabilità di quest'ultima di fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo incombe alla direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva;

— qualora la stessa direzione centrale non metta a disposizione della direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva, talune informazioni, ai fini della costituzione di un comitato aziendale europeo, quest'ultima, per poter adempiere il suo

obbligo d'informazione dei detti rappresentanti, è tenuta a chiedere alle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri, ed ha il diritto di ricevere da esse, le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un siffatto comitato;

— le direzioni delle altre imprese del gruppo situate negli Stati membri hanno l'obbligo di fornire alla direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva, le dette informazioni da esse possedute o che esse sono in grado di ottenere;

— gli Stati membri interessati garantiscono che le dette direzioni forniscano tali informazioni alla direzione centrale presunta, ai sensi dell'art. 4, n. 2, secondo comma, della direttiva.

2) L'obbligo di informazione derivante dagli artt. 4, n. 1, e 11, n. 1, della direttiva ricomprende le informazioni in merito al numero totale medio dei lavoratori, alla loro ripartizione negli Stati membri, negli impianti aziendali dell'impresa e nelle imprese del gruppo, nonché in merito alla struttura dell'impresa e delle imprese del gruppo, oltre che alle denominazioni ed agli indirizzi dei rappresentanti dei lavoratori che potrebbero partecipare alla formazione di una delegazione speciale di negoziazione, come previsto dall'art. 5 della stessa direttiva, ovvero alla costituzione di un comitato aziendale europeo, qualora tali informazioni siano indispensabili per l'avvio delle trattative per l'istituzione di un siffatto comitato.

Skouris Jann Cunha Rodrigues

La Pergola Puissochet Schintgen

Macken Colneric von Bahr

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 13 gennaio 2004.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente

V. Skouris