



Bruxelles, 24.1.2024  
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Proposta di

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

**che modifica la direttiva 2009/38/CE per quanto riguarda l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei e l'effettiva applicazione dei diritti di informazione e consultazione transnazionale**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -  
{SWD(2024) 11 final}

## RELAZIONE

### 1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

#### • **Motivi e obiettivi della proposta**

Nell'ambito della trasformazione in corso nel mondo del lavoro, sospinta dal perseguimento della sostenibilità ambientale, economica e sociale e dalla diffusione di nuove tecnologie, un coinvolgimento significativo dei lavoratori e dei loro rappresentanti a tutti i livelli può contribuire alla previsione e alla gestione dei cambiamenti, alla riduzione della perdita di posti di lavoro, al mantenimento dell'occupabilità e all'attenuazione delle ripercussioni sui sistemi di previdenza sociale e dei relativi costi di adeguamento. Nelle imprese o nei gruppi di imprese multinazionali, l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello transnazionale possono contribuire in misura considerevole a tale coinvolgimento. A tal fine, la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1</sup> (in appresso "direttiva" o "direttiva 2009/38/CE") stabilisce prescrizioni minime per l'istituzione e il funzionamento di organi di rappresentanza dei lavoratori in seno a talune imprese multinazionali, i cosiddetti comitati aziendali europei ("CAE"). I CAE e le procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale integrano l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale.

La presente proposta mira a far fronte alle carenze della direttiva e quindi a migliorare l'efficacia del quadro in materia di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale, senza pregiudicare le norme e le prassi dell'UE e nazionali relative al coinvolgimento dei lavoratori a livello nazionale.

La valutazione della direttiva<sup>2</sup> effettuata nel 2018 ne ha confermato il valore aggiunto e i miglioramenti apportati all'informazione dei lavoratori in termini di qualità e campo di applicazione. Ha inoltre individuato diverse sfide, principalmente il basso tasso di istituzione di nuovi CAE, l'inefficacia della consultazione dei CAE in alcuni casi, gli ostacoli all'accesso dei CAE alla giustizia e la mancanza di mezzi di ricorso efficaci e di sanzioni effettive e dissuasive in alcuni Stati membri.

Nella sua [risoluzione](#) di iniziativa legislativa recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei<sup>3</sup>, il Parlamento europeo ha invitato a rafforzare il ruolo e la capacità dei CAE in qualità di organi di informazione e consultazione nelle imprese di dimensioni comunitarie. Il presente atto modificativo dà seguito all'impegno politico, espresso negli [orientamenti politici](#) della presidente von der Leyen, di rispondere alle risoluzioni basate sull'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) con una proposta legislativa, nel pieno rispetto dei principi di proporzionalità e sussidiarietà nonché di quelli dell'accordo "Legiferare meglio".

---

<sup>1</sup> Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione) (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28).

<sup>2</sup> [COM\(2018\) 292 final](#). La Commissione ha risposto ai risultati della valutazione tramite azioni non legislative, fornendo tra l'altro sostegno finanziario a progetti delle parti sociali, proponendo un manuale per gli operatori dei CAE e avviando un dialogo strutturato con gli Stati membri sull'applicazione delle norme.

<sup>3</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2019/2183(INL)).

Per quanto riguarda i risultati della valutazione e la successiva raccolta di dati, la presente proposta mira ad affrontare le seguenti carenze principali:

- a causa delle esenzioni dall'ambito di applicazione della direttiva, questa non si applica a circa 350 imprese di dimensioni comunitarie<sup>4</sup> che dispongono di accordi in materia di informazione e consultazione transnazionale<sup>5</sup>. Ciò rende il quadro normativo complesso e frammentato, creando diversi livelli di protezione dei lavoratori in seno alle imprese di dimensioni comunitarie. La proposta mira a evitare differenze ingiustificate per quanto riguarda i diritti minimi di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale;
- possono sussistere incertezze per quanto riguarda il processo di istituzione dei CAE e la copertura delle spese delle delegazioni speciali di negoziazione che rappresentano i lavoratori. Inoltre, nella maggior parte dei casi il processo di istituzione non si traduce necessariamente in CAE equilibrati sotto il profilo del genere. La proposta mira a garantire maggiore efficienza ed efficacia nell'istituzione di CAE più equilibrati sotto il profilo del genere;
- in alcuni casi manca un dialogo autentico, tempestivo e significativo tra la direzione aziendale e il CAE. Ciò vale in particolare quando la direzione non fornisce una risposta motivata ai pareri del CAE prima di adottare una decisione su questioni transnazionali. Alcuni CAE si trovano inoltre ad affrontare una situazione di incertezza giuridica per quanto riguarda la copertura delle loro risorse e le condizioni alle quali la direzione può esigere un trattamento riservato delle informazioni o rifiutarsi di divulgare determinate informazioni al CAE. La proposta mira ad assicurare un processo più efficace per l'informazione e la consultazione dei CAE e garantire che siano dotati di risorse adeguate;
- non sempre i titolari dei diritti previsti dalla direttiva dispongono di mezzi di ricorso efficaci e di un accesso effettivo alla giustizia per far valere i loro diritti. Inoltre, in caso di inosservanza delle prescrizioni in materia di informazione e consultazione transnazionale, spesso non vengono applicate sanzioni sufficientemente efficaci, proporzionate e dissuasive. La proposta mira a promuovere un'applicazione più efficace della direttiva per garantire una maggiore conformità alle relative prescrizioni.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

Il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa è sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (articolo 27). Il TFUE stabilisce che l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori (articolo 153), promuove il dialogo sociale (articolo 151) e riconosce il ruolo delle parti sociali (articolo 152). Il principio 8 del [pilastro europeo dei diritti sociali](#) afferma che "i lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto ad essere informati e consultati in tempo utile su questioni di loro interesse".

---

<sup>4</sup> Il termine "impresa di dimensioni comunitarie" continua a essere utilizzato ai fini della presente proposta, in quanto si tratta di un termine definito nella direttiva 2009/38/CE e non sono necessarie modifiche sostanziali di tale definizione.

<sup>5</sup> Secondo il considerando 41 della direttiva 2009/38/CE, le esenzioni si basavano sull'opportunità di consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo da evitare la loro obbligatoria rinegoziazione, laddove non fosse necessaria.

Il quadro legislativo dell'UE che disciplina l'informazione e la consultazione a livello nazionale si è sviluppato nel corso di vari decenni. Diverse direttive dell'UE stabiliscono norme in materia di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. La direttiva contiene disposizioni sull'interazione tra i quadri in materia di informazione e consultazione a diversi livelli, al fine di garantire la coerenza, la complementarità e le sinergie con i diversi strumenti giuridici esistenti. Tali principi sono mantenuti dalla presente proposta. In particolare:

- il quadro relativo ai CAE lascia impregiudicate le procedure per l'informazione e la consultazione di cui alle direttive 2002/14/CE<sup>6</sup>, 98/59/CE<sup>7</sup> e 2001/23/CE<sup>8</sup> e le prescrizioni in materia di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nel contesto delle ristrutturazioni societarie di cui alle direttive 2004/25/CE<sup>9</sup>, (UE) 2017/1132<sup>10</sup> e (UE) 2019/1023<sup>11</sup>;
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori devono avvenire al livello di direzione e di rappresentanza appropriato in funzione della questione trattata. A tal fine, la competenza dei CAE e le prescrizioni della direttiva 2009/38/CE sono limitate alle questioni transnazionali. Tale limitazione è importante per prevenire conflitti di competenze, dato che queste ultime differiscono a seconda dello strumento considerato: mentre le direttive 98/59/CE, 2001/23/CE e 2002/14/CE obbligano la direzione a informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale al fine di giungere a un accordo su una questione nell'ambito delle relazioni industriali nazionali, la consultazione transnazionale dei CAE ai sensi della direttiva 2009/38/CE lascia impregiudicate le responsabilità della direzione;
- le direttive 2001/86/CE<sup>12</sup> e 2003/72/CE<sup>13</sup> prevedono l'istituzione di organi rappresentativi per l'informazione e la consultazione sulle questioni transnazionali in seno alle società europee ("SE") e alle società cooperative europee ("SCE"). L'applicazione della direttiva 2009/38/CE a tali tipi di società è esclusa per evitare sovrapposizioni. La presente iniziativa non modifica tale impostazione.

---

<sup>6</sup> Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

<sup>7</sup> Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16).

<sup>8</sup> Direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16).

<sup>9</sup> Direttiva 2004/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, concernente le offerte pubbliche di acquisto (GU L 142 del 30.4.2004, pag. 12).

<sup>10</sup> Direttiva (UE) 2017/1132 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 giugno 2017, relativa ad alcuni aspetti di diritto societario (testo codificato) (GU L 169 del 30.6.2017, pag. 46).

<sup>11</sup> Direttiva (UE) 2019/1023 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione, e che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 (direttiva sulla ristrutturazione e sull'insolvenza) (GU L 172 del 26.6.2019, pag. 18).

<sup>12</sup> Direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori (GU L 294 del 10.11.2001, pag. 22).

<sup>13</sup> Direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori (GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25).

- **Coerenza con le altre normative dell'Unione**

La proposta prevede misure volte a garantire che i rappresentanti dei lavoratori abbiano accesso alla giustizia in relazione ai diritti di informazione e consultazione transnazionale. Può quindi promuovere il diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice (articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

La proposta è inoltre coerente con il diritto di negoziazione collettiva (articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), in quanto lascia un ampio margine di discrezionalità alle parti sociali a livello aziendale per negoziare soluzioni idonee a garantire l'efficacia dell'informazione e consultazione transnazionale. Preserva inoltre pienamente la capacità della direzione di prendere decisioni in modo efficace, nel rispetto della libertà d'impresa (articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

La portata dell'informazione e della consultazione dei CAE a norma della direttiva è limitata alle "questioni transnazionali". Queste ultime non sono definite in riferimento a questioni o temi specifici, bensì alla loro capacità di incidere sui lavoratori di diversi Stati membri. I CAE hanno quindi il potenziale di migliorare l'attuazione di varie politiche dell'UE in seno alle imprese multinazionali, offrendo una sede per il dialogo tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori. Sono quindi possibili sinergie tra la presente iniziativa e qualsiasi ambito delle politiche dell'UE che possa beneficiare dell'effettivo coinvolgimento dei CAE, in particolare nel contesto della duplice transizione.

## **2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ**

- **Base giuridica**

La direttiva è stata adottata a norma dell'articolo 137 del trattato che istituisce la Comunità europea. Nel trattato vigente, la base giuridica appropriata per una revisione della direttiva è l'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE. L'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), TFUE fornisce la base giuridica che consente all'Unione di sostenere e completare l'azione degli Stati membri volta a migliorare l'informazione e la consultazione dei lavoratori. In questo settore l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE conferisce al Parlamento europeo e al Consiglio il potere di adottare, secondo la procedura legislativa ordinaria, direttive che stabiliscono prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro.

- **Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)**

Solo un'iniziativa dell'UE può stabilire norme comuni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale all'interno dell'Unione. Le problematiche che riducono l'efficacia del diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione transnazionale sono strettamente legate alla portata e al contenuto degli obblighi previsti dalla direttiva e incidono sulle imprese e sui loro lavoratori in tutta l'UE. Data la natura transfrontaliera delle imprese e dei gruppi di imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva e il carattere transnazionale delle questioni oggetto delle prescrizioni in materia di informazione e consultazione transnazionale, i singoli Stati membri non possono far fronte alle carenze del quadro vigente in modo coerente ed efficace. Le sfide individuate devono pertanto essere affrontate a livello di UE.

- **Proporzionalità**

La proposta stabilisce e modifica prescrizioni minime standard, garantendo in tal modo che il livello di intervento sia mantenuto al minimo necessario per conseguire gli obiettivi. Gli Stati membri in cui vigono già disposizioni più favorevoli di quelle previste nella proposta non dovranno modificarle né renderle meno favorevoli. Gli Stati membri possono anche decidere di andare oltre gli standard minimi previsti nella proposta.

Il principio di proporzionalità è rispettato considerate l'importanza e la natura dei problemi individuati. La valutazione d'impatto che accompagna la presente iniziativa ha messo a confronto le opzioni strategiche disponibili per quanto riguarda la loro proporzionalità rispetto allo scenario di base<sup>14</sup>. L'opzione prescelta garantisce un equilibrio tra la necessità di adottare misure sufficientemente solide da permettere di conseguire gli obiettivi strategici, rafforzando il quadro in materia di dialogo sociale nelle imprese, e l'esigenza di non modificare la natura dello strumento né le disposizioni della direttiva che si sono dimostrate efficaci in passato.

- **Scelta dell'atto giuridico**

La base giuridica consente l'adozione di prescrizioni minime vincolanti solo sotto forma di direttive. Sono stati presi in considerazione anche strumenti non vincolanti, come una comunicazione della Commissione volta a fornire orientamenti interpretativi o raccomandazioni della Commissione sull'applicazione delle norme da parte degli Stati membri. Tali alternative sono state tuttavia giudicate meno efficaci ed efficienti rispetto a una revisione mirata della direttiva.

### **3. RISULTATI DELLE VALUTAZIONI EX POST, DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO**

- **Valutazioni ex post / Vaglio di adeguatezza della legislazione vigente**

Nel 2018 la Commissione ha pubblicato una [valutazione](#) della direttiva, che ne ha confermato il valore aggiunto dell'UE e i miglioramenti apportati all'informazione dei lavoratori in termini di qualità e campo di applicazione. La direttiva è stata giudicata importante da tutti i soggetti interessati e le parti sociali hanno riconosciuto l'esigenza di un dialogo transnazionale. La valutazione ha concluso che la direttiva non impone adempimenti di ordine amministrativo, finanziario e giuridico tali da costituire oneri irragionevoli per le imprese.

Dalla valutazione è tuttavia emerso anche che la consultazione dei CAE è talvolta inefficace, che i CAE incontrano ostacoli nell'accesso alla giustizia in determinati Stati membri e che in alcuni di essi mancano mezzi di ricorso efficaci e sanzioni effettive e dissuasive<sup>15</sup>. La Commissione ha risposto ai risultati della valutazione tramite azioni non legislative: ha fornito un sostegno finanziario costante a progetti delle parti sociali, ha proposto un manuale per gli operatori dei CAE<sup>16</sup> e ha avviato un dialogo strutturato con gli Stati membri sull'applicazione delle norme<sup>17</sup>. Tali azioni non hanno risolto le problematiche individuate.

---

<sup>14</sup> **SWD(2024) xxx**, punto 7.4.

<sup>15</sup> SWD(2018) 187, pag. 15.

<sup>16</sup> I lavori sul manuale sono stati sospesi nell'aprile 2019, a seguito del rifiuto delle organizzazioni sindacali a livello di UE di partecipare a un gruppo di esperti che avrebbe contribuito all'elaborazione del manuale.

<sup>17</sup> Nel 2019 i servizi della Commissione hanno tenuto una riunione con esperti degli Stati membri, incentrata sull'applicazione delle norme e sulle sanzioni, mentre nel 2022 è stata avviata una procedura d'infrazione, tuttora in corso, relativa al sistema irlandese di applicazione delle norme.

- **Consultazioni dei portatori di interessi**

Conformemente all'articolo 154 TFUE, la Commissione ha svolto la prima e la seconda fase della consultazione delle parti sociali europee per raccogliere le loro opinioni, innanzitutto, sulla necessità e sul possibile orientamento di un'azione dell'UE per affrontare le sfide connesse al funzionamento dei CAE e, successivamente, sul contenuto della proposta prevista. Quattro organizzazioni sindacali e otto organizzazioni dei datori di lavoro hanno risposto alla [prima](#) e alla [seconda](#) fase della consultazione. Nell'ambito della seconda fase, le organizzazioni dei datori di lavoro hanno espresso la loro disponibilità a partecipare ai negoziati per la conclusione di un accordo a norma dell'articolo 155 TFUE, mentre le organizzazioni dei lavoratori non hanno espresso la loro disponibilità, ad eccezione di CEC European Managers.

In generale, i sindacati ritengono necessaria una revisione giuridicamente vincolante della direttiva, mentre le organizzazioni dei datori di lavoro perlopiù vi si oppongono, ritenendo che la direttiva sia idonea allo scopo che persegue e mettendo in guardia dal gravare le imprese di ulteriori oneri normativi. In particolare:

- i sindacati ritengono che le esenzioni dall'ambito di applicazione della direttiva determinino condizioni impari, creino complessità giuridica e debbano essere abolite. Le organizzazioni dei datori di lavoro sostengono che è opportuno mantenere le esenzioni, sottolineando l'autonomia delle parti e la necessità di preservare il buon funzionamento delle attuali modalità di informazione e consultazione;
- per quanto riguarda il processo di istituzione di nuovi CAE, i sindacati affermano che non è raro che la direzione centrale ritardi l'avvio dei negoziati. I sindacati sottolineano inoltre la necessità di garantire risorse e sostegno adeguati da parte di esperti di organizzazioni sindacali riconosciute nel processo. Le organizzazioni dei datori di lavoro sostengono che l'istituzione dei CAE funziona in modo soddisfacente;
- i portatori di interessi di entrambi i fronti delle relazioni industriali riconoscono la questione dello squilibrio di genere nella composizione dei CAE, in particolare nei settori a prevalenza maschile, come quelli manifatturiero e edilizio, nei quali è stata istituita la maggior parte dei CAE. Esprimono tuttavia perplessità riguardo alla fattibilità pratica di introdurre una quota vincolante per garantire l'equilibrio di genere;
- per quanto riguarda il funzionamento pratico del quadro in materia di informazione e consultazione transnazionale, i sindacati ritengono che la direttiva non garantisca sufficiente chiarezza giuridica in relazione alle prescrizioni essenziali per la consultazione, quali la portata delle questioni transnazionali e la necessità di garantire un seguito adeguato ai pareri dei CAE. Sono quindi favorevoli a misure vincolanti volte a chiarire ed ampliare tali prescrizioni. Affermano inoltre che l'obbligo di riservatezza è spesso applicato in modo eccessivo dalla direzione e sostengono che ai CAE non sono garantite risorse sufficienti (a copertura, ad esempio, delle spese legali, per la consulenza di esperti o per la formazione). Al contrario, le organizzazioni dei datori di lavoro ritengono che l'attuale concetto di questioni transnazionali sia adatto allo scopo e non determini nella pratica controversie che vadano oltre quanto ci si può ragionevolmente attendere in un contesto aziendale. Affermano che molti accordi relativi a CAE stabiliscono già tempistiche specifiche per l'informazione e la consultazione e prevedono una risposta formale da parte della direzione ai pareri del CAE. I datori di lavoro sottolineano la

necessità di evitare costi aggiuntivi, invitando ad alleviare gli oneri amministrativi e finanziari gravanti sulle imprese attraverso la promozione di riunioni online dei CAE;

- per quanto riguarda le sanzioni e i mezzi di ricorso, i sindacati ritengono che i CAE abbiano un accesso insufficiente alla giustizia in alcuni Stati membri e che la direttiva non garantisca un'applicazione efficace delle norme. Chiedono disposizioni più rigorose, tra cui soglie specifiche per le sanzioni pecuniarie fino al 4 % del fatturato globale, nonché provvedimenti inibitori volti a sospendere le decisioni della direzione. Al contrario, i datori di lavoro sostengono che le norme vigenti sono sufficienti e che il numero limitato di procedimenti giudiziari non è dovuto alla mancanza di accesso alla giustizia, bensì al buon funzionamento della maggior parte dei CAE. Essi mettono in guardia da sanzioni sproporzionate e dal rischio di ritardare il processo decisionale delle imprese.

Parallelamente alla consultazione formale delle parti sociali basata sul trattato, sono state condotte ampie attività di consultazione nell'ambito dello studio di sostegno<sup>18</sup>, che hanno raccolto indicazioni da un gruppo diversificato di portatori di interessi, tra cui responsabili politici, rappresentanti dei CAE, dirigenti di imprese di dimensioni comunitarie ed esperti giuridici e accademici. Tali attività hanno compreso:

- un'indagine online rivolta specificamente ai dirigenti e ai rappresentanti dei lavoratori di imprese dotate di CAE;
- colloqui semistrutturati con portatori di interessi;
- seminari volti alla raccolta di dati con dirigenti aziendali e rappresentanti dei lavoratori.

Tali attività hanno ampiamente confermato i contributi ricevuti durante la consultazione delle parti sociali e hanno fornito ulteriori informazioni dettagliate che hanno contribuito alla definizione del problema e alla valutazione delle opzioni strategiche.

In merito alla presente iniziativa non è stata condotta alcuna consultazione pubblica. Data la natura specifica e tecnica delle questioni e delle opzioni di cui trattasi, l'iniziativa non si presta alla raccolta delle opinioni del pubblico in generale. L'iniziativa è direttamente pertinente solo per i portatori di interessi cui sono state rivolte le attività di consultazione sopra descritte, mentre gli effetti indiretti su altri portatori di interessi o sul pubblico in generale sono troppo esigui per essere contemplati in misura significativa da una consultazione pubblica generale.

- **Assunzione e uso di perizie**

Alla valutazione d'impatto hanno contribuito diversi studi di esperti esterni: lo [studio a sostegno della valutazione della direttiva](#), il nuovo studio volto alla raccolta di elementi a sostegno della valutazione d'impatto, gli esami giuridici comparativi delle disposizioni nazionali di recepimento della direttiva e gli [studi di casi](#) che prendono in esame le sfide e le soluzioni riguardanti i CAE. Per maggiori informazioni sull'assunzione e l'uso di perizie si veda l'allegato 1 della valutazione d'impatto. Ulteriori fonti scientifiche sono citate nella valutazione d'impatto.

---

<sup>18</sup> ICF(2023), "Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council".

Sono state prese in considerazione anche la [risoluzione del Parlamento europeo del 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro](#) e la [risoluzione di iniziativa legislativa del 2023 sulla revisione della direttiva sui comitati aziendali europei](#), unitamente alla [valutazione del valore aggiunto europeo](#) effettuata a tale riguardo dal servizio di ricerca del Parlamento.

Alla valutazione d'impatto hanno inoltre contribuito rilevazioni di dati ad hoc effettuate da [Eurostat](#) e dall'ETUI (dati provenienti dalla [banca dati dell'ETUI sui CAE](#) e dall'[indagine condotta nel 2018 dall'ETUI](#) presso rappresentanti dei CAE e dei comitati aziendali delle società europee).

- **Valutazione d'impatto**

La proposta è accompagnata da una valutazione d'impatto<sup>19</sup>, che è stata discussa con il comitato per il controllo normativo il 29 novembre 2023. Il comitato ha espresso un parere positivo con osservazioni<sup>20</sup>, cui è stato dato seguito provvedendo a:

- chiarire gli obiettivi dell'iniziativa e le opzioni strategiche, in particolare la loro interazione con altre norme nazionali e dell'UE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori;
- rafforzare la valutazione della proporzionalità e l'analisi dei costi e dei benefici, comprese le ripercussioni sulla competitività;
- elaborare intervalli dei possibili costi aggregati sulla base di scenari ipotetici per quanto riguarda il tasso di istituzione di CAE nelle imprese attualmente esentate, la necessità di rinegoziare gli accordi esistenti per tenere conto delle prescrizioni minime rivedute e i possibili aumenti marginali dei costi di funzionamento dei CAE dovuti all'iniziativa;
- riconoscere in anticipo le limitazioni dei dati e le incertezze che incidono sulla solidità dell'analisi.

Per garantire una valutazione d'impatto proporzionata e mirata, l'analisi si è concentrata su misure strategiche sostanziali che dovrebbero avere un impatto significativo sui portatori di interessi. Chiarimenti e lievi adeguamenti della direttiva 2009/38/CE sono stati identificati come misure di accompagnamento e non sono stati valutati singolarmente. Si presume generalmente che le misure di accompagnamento rafforzino gli effetti delle opzioni senza generare di per sé impatti significativi.

Sulla base dell'analisi quantitativa e qualitativa degli impatti, l'opzione strategica prescelta dovrebbe produrre i seguenti vantaggi principali:

- le 678 imprese che dispongono attualmente di accordi attivi relativi a CAE e i loro 11,3 milioni circa di dipendenti dell'UE, nonché le parti di futuri accordi relativi a CAE beneficeranno di prescrizioni giuridiche più chiare, il che dovrebbe ridurre il rischio di controversie e i relativi costi;
- abolendo le esenzioni dall'ambito di applicazione della direttiva, i 5,4 milioni circa di lavoratori dell'UE/del SEE (e i relativi rappresentanti) o le direzioni delle imprese attualmente esentate che dispongono di "accordi volontari" (323) otterrebbero il diritto di richiedere l'istituzione di un CAE per beneficiare di un'applicazione equa

---

<sup>19</sup> SWD(2024) xxx. Cfr. la scheda di sintesi [\[link da fornire\]](#).  
<sup>20</sup> [\[Link al parere del comitato per il controllo normativo\]](#).

dei diritti e degli obblighi minimi applicabili a norma del diritto dell'UE. In alternativa potrebbero scegliere, insieme alla direzione, di preservare accordi volontari ben funzionanti. Nel chiedere l'istituzione di un nuovo CAE, i rappresentanti dei lavoratori godrebbero di un chiaro diritto alla copertura delle spese legali ragionevoli sostenute e di una maggiore certezza giuridica per quanto riguarda l'obbligo della direzione di avviare negoziati entro sei mesi. La forza lavoro delle imprese di dimensioni comunitarie beneficerebbe inoltre di un migliore equilibrio di genere nei CAE, che dovrebbe contribuire a rendere più eque le decisioni aziendali e influire positivamente sui risultati complessivi delle imprese;

- i CAE che non hanno ancora il diritto di ricevere, in virtù di una disposizione corrispondente nel loro accordo con la direzione, una risposta tempestiva e motivata da parte di quest'ultima ai loro pareri espressi nell'ambito del processo di informazione e consultazione otterrebbero tale diritto, il che li aiuterà ad avviare un dialogo autentico con la direzione centrale su questioni transnazionali. Tale dialogo è agevolato anche dal chiarimento del concetto essenziale di questioni transnazionali, che definisce la portata delle attività di informazione e consultazione dei CAE, e da condizioni più chiare per l'applicazione degli obblighi di riservatezza. L'iniziativa migliorerà l'accesso alla giustizia dei CAE, delle delegazioni speciali di negoziazione e dei rappresentanti dei lavoratori che attualmente non dispongono di mezzi di ricorso efficaci per far valere tutti i loro diritti previsti dalla direttiva.

L'aumento dell'efficacia e della qualità del dialogo sociale transnazionale nelle imprese di dimensioni comunitarie potrebbe consentire a queste ultime di prendere decisioni strategiche più consapevoli e rafforzare la fiducia reciproca tra la direzione e la forza lavoro, con potenziali effetti positivi sulla competitività. Tali effetti sono tuttavia incerti e, in mancanza di prove solide, non possono essere stimati in maniera attendibile, data l'interazione tra il coinvolgimento dei lavoratori a livello nazionale e transnazionale e la natura non vincolante dei pareri dei CAE.

L'opzione prescelta comporterebbe i costi seguenti:

- nelle imprese attualmente esentate che dispongono di "accordi volontari", la direzione centrale potrebbe avviare negoziati per un nuovo CAE o dovrebbe avviarli, se richiesto dai lavoratori a norma della direttiva. I costi medi una tantum per la negoziazione di un nuovo accordo relativo a un CAE sono stimati a circa 148 000 EUR per negoziato. In generale, durante le negoziazioni o rinegoziazioni che coinvolgono una delegazione speciale di negoziazione, le imprese saranno giuridicamente obbligate a farsi carico, oltre che di altri costi sostenuti nella fase di costituzione, anche di spese legali ragionevoli. La direzione centrale dovrebbe impegnarsi in rinegoziazioni laddove necessario per allineare l'accordo sul CAE in vigore alle prescrizioni rivedute (ad esempio per quanto riguarda la copertura delle spese del CAE per la consulenza di esperti, la consulenza legale e la formazione)<sup>21</sup>. Si può tuttavia prevedere che in molti casi i necessari adeguamenti degli accordi sui CAE avverranno nell'ambito di rinegoziazioni periodiche, che hanno luogo in media ogni cinque anni, con costi aggiuntivi nulli o molto limitati rispetto allo scenario di

---

<sup>21</sup> Non è stato possibile quantificare in maniera attendibile i costi medi delle rinegoziazioni. I dati indicano che il processo di rinegoziazione ha una durata inferiore al processo di istituzione di un nuovo CAE, benché i casi complessi possano richiedere anche molteplici riunioni. Sulla base dei dati disponibili è stato possibile quantificare alcuni costi legati alle riunioni tra la direzione e i rappresentanti del CAE per la rinegoziazione di un accordo esistente (circa 18 400 EUR per riunione).

base. Le imprese potrebbero inoltre assistere a un aumento marginale dei costi annui ricorrenti di funzionamento dei CAE (mediamente pari a circa 300 000 EUR all'anno per CAE nello scenario di base), ad esempio in relazione all'obbligo di fornire una risposta motivata al CAE e ai chiarimenti previsti per quanto riguarda la copertura delle spese legali<sup>22</sup>. Infine, in caso di violazione degli obblighi le imprese correrebbero il rischio di incorrere in sanzioni pecuniarie più elevate. Si prevede tuttavia che i casi di controversie giuridiche e in cui vengono applicate sanzioni rimangano poco frequenti; le sanzioni sarebbero inoltre soggette al principio di proporzionalità;

- confrontando i costi unitari quantificabili con il fatturato delle imprese interessate e tenendo conto delle tendenze prospettate, si prevede che i costi economici dell'opzione prescelta saranno trascurabili e rimarranno tali<sup>23</sup>.

Poiché le imprese dotate di CAE sono concentrate principalmente nei settori della metallurgia, dei servizi, delle sostanze chimiche, dell'edilizia, dei prodotti alimentari, dell'agricoltura e del turismo, anche gli impatti sociali ed economici individuati in tutti gli ambiti strategici si concretizzeranno principalmente in tali settori. Inoltre, data la distribuzione geografica delle sedi centrali delle imprese interessate<sup>24</sup>, la maggior parte dei CAE è stata istituita a norma del diritto nazionale di sette Stati membri, ossia Germania, Francia, Svezia, Paesi Bassi, Irlanda e Italia. Le opzioni strategiche inciderebbero tuttavia sui lavoratori di tutti gli Stati membri in cui opera l'impresa, in quanto sono rappresentati dai CAE.

L'iniziativa non avrà alcun impatto rilevante o prevedibile sui consumatori, sulle PMI<sup>25</sup> o sull'ambiente<sup>26</sup>.

Sono state messe a confronto l'efficacia, l'efficienza, la coerenza e la proporzionalità delle opzioni strategiche connesse allo stesso obiettivo strategico, tenendo conto del loro impatto, per individuare l'opzione preferibile alla luce dei necessari compromessi tra approcci diversi.

Le misure alternative esaminate nella valutazione d'impatto, che sono state giudicate nel complesso meno efficaci, efficienti, coerenti e proporzionate e che pertanto non sono state

---

<sup>22</sup> Per ulteriori spiegazioni sui fattori che potrebbero influenzare i costi di funzionamento connessi ai CAE, cfr. pagg. 30 e segg. e l'allegato 12 della valutazione d'impatto che accompagna la presente iniziativa (SWD...).

<sup>23</sup> Cfr. l'allegato 5 della valutazione d'impatto.

<sup>24</sup> I CAE rappresentano i dipendenti europei di un'impresa multinazionale, a prescindere dal fatto che la sede centrale dell'impresa sia stabilita all'interno o all'esterno dell'UE. Se la sede centrale dell'impresa è situata al di fuori dell'UE, il CAE deve essere istituito sotto la giurisdizione di uno Stato membro dell'UE/del SEE. Il maggior numero di CAE è presente in imprese multinazionali con sede negli Stati Uniti (170), in Germania (124), Francia (102), Regno Unito (92), Svezia (69), Paesi Bassi (58), Svizzera (48), Italia (38), Finlandia (37), Belgio (36) e Giappone (31).

<sup>25</sup> Date le soglie previste nella definizione di "imprese di dimensioni comunitarie" figurante nella direttiva rifiuta, le prescrizioni della direttiva non si applicano alle PMI. Per una spiegazione del motivo per cui non sono prevedibili impatti indiretti sulle PMI, cfr. l'allegato 12, sezione 1, della valutazione d'impatto.

<sup>26</sup> Sebbene la modifica prevista delle prescrizioni accessorie che impone lo svolgimento di due riunioni plenarie annuali, anziché una, possa aumentare le emissioni di carbonio legate ai viaggi per la partecipazione alle riunioni in presenza, si prevede che il potenziale impatto ambientale di tale misura sarà insignificante, dato il numero esiguo di CAE soggetti alle prescrizioni accessorie. Inoltre, l'obbligo di specificare negli accordi relativi ai CAE il formato delle riunioni potrebbe indurre le parti sociali a prendere in considerazione lo svolgimento di riunioni online in maniera più sistematica, con una potenziale riduzione delle emissioni. Le norme vigenti prevedono già la possibilità di tenere riunioni a distanza, se le parti sono d'accordo. Per una spiegazione dettagliata dei motivi, cfr. l'allegato 12, sezione 1, della valutazione d'impatto.

mantenute come parte integrante dell'opzione prescelta, sono descritte nella sezione 5 e nell'allegato 11 della valutazione d'impatto che accompagna la presente iniziativa.

- **Efficienza normativa e semplificazione**

La valutazione del 2018 ha confermato che le prescrizioni minime di cui alla direttiva 2009/38/CE non impongono adempimenti tali da costituire oneri irragionevoli per le imprese. Stabilendo un quadro procedurale per l'informazione e la consultazione transnazionale, la direttiva conferisce alle parti sociali l'autonomia di concordare soluzioni adeguate alla luce delle loro esigenze e circostanze specifiche. Ad esempio, le parti degli accordi relativi ai CAE possono utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione a fini di informazione e consultazione, scegliendo ad esempio l'uso di software per l'organizzazione di riunioni online, strumenti di traduzione automatica o strumenti di trascrizione automatica del linguaggio parlato per ridurre i costi e aumentare l'efficienza. Sono inoltre libere di concordare regimi linguistici semplificati per le riunioni dei CAE, in modo da ridurre i costi dell'interpretazione simultanea. La direttiva non impone infatti alcuna dotazione specifica a copertura delle spese dei CAE, neanche per la consulenza di esperti o la formazione, bensì un obbligo generale per le imprese di garantire ai CAE i mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla direttiva stessa.

Rispetto a tale scenario di base, nella presente iniziativa vi è un margine limitato per la riduzione degli oneri. Come indicato in precedenza, l'iniziativa comporterà costi trascurabili per le imprese di dimensioni comunitarie in proporzione al loro fatturato e genererà potenziali benefici economici, non quantificabili, connessi al miglioramento della qualità del dialogo sociale. La necessità di limitare i costi e gli oneri amministrativi gravanti sulle imprese è stata tuttavia considerata in tutte le fasi di concezione e valutazione delle misure, alla luce delle preoccupazioni espresse dalle organizzazioni imprenditoriali durante la consultazione delle parti sociali, ed è stata parte integrante dei motivi che hanno portato a scartare opzioni come, ad esempio, l'introduzione dell'obbligo per l'impresa di farsi carico delle spese legali sostenute dal CAE senza alcun limite.

La proposta non comporta costi di conformità per le PMI, in quanto le misure strategiche previste non si applicherebbero a tali imprese e non sono prevedibili effetti indiretti su di esse.

- **Diritti fondamentali**

Migliorando l'efficacia del quadro in materia di informazione e consultazione transnazionale, la proposta rafforzerebbe il diritto fondamentale dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa (articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE). Conformemente al diritto di negoziazione collettiva (articolo 28 della Carta), la proposta preserva il principio dell'autonomia delle parti, in base al quale spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa determinare la natura, la composizione, la funzione, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del CAE alla luce della loro situazione specifica. L'introduzione di obiettivi a favore di una composizione dei CAE equilibrata sotto il profilo del genere promuoverà la parità tra donne e uomini (articolo 23 della Carta). La proposta rafforza inoltre il diritto a un ricorso effettivo (articolo 47 della Carta) contro le violazioni dei diritti sanciti dalla direttiva 2009/38/CE. Indirettamente, si potrebbero ottenere effetti positivi sulle condizioni di lavoro, conformemente al diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose (articolo 31 della Carta). L'iniziativa è inoltre coerente con la libertà d'impresa (articolo 16 della Carta), in quanto preserva la capacità della direzione di prendere decisioni in modo efficace ed evita oneri eccessivi per le imprese.

#### 4. INCIDENZA SUL BILANCIO

La proposta non richiede lo stanziamento di ulteriori risorse dal bilancio dell'Unione europea.

#### 5. ALTRI ELEMENTI

- **Piani attuativi e modalità di monitoraggio, valutazione e informazione**

Gli Stati membri sono tenuti a recepire le modifiche della direttiva 2009/38/CE nei rispettivi ordinamenti nazionali entro un anno dall'entrata in vigore della direttiva modificativa proposta. L'applicazione delle prescrizioni rivedute verrebbe differita di due anni per concedere alle parti degli accordi relativi ai CAE tempo sufficiente per negoziare gli eventuali adeguamenti necessari.

I progressi compiuti verso il conseguimento degli obiettivi dell'iniziativa saranno monitorati tramite una serie di indicatori chiave correlati agli obiettivi strategici. Tali indicatori e le relative fonti di dati sono specificati nell'allegato 13 della valutazione d'impatto.

- **Documenti esplicativi (per le direttive)**

Nell'ambito del processo di recepimento gli Stati membri dovranno notificare alla Commissione i mezzi con cui i CAE, le delegazioni speciali di negoziazione e i rappresentanti dei lavoratori possono avviare procedimenti giudiziari e, se del caso, amministrativi per ciascuno dei diritti di cui alla direttiva 2009/38/CE. Si applicano inoltre le norme generali relative al recepimento delle direttive. In particolare, gli Stati membri devono fornire informazioni sufficientemente chiare e precise sulle misure di recepimento della proposta<sup>27</sup>. Al fine di rispettare l'imperativo di certezza del diritto e di garantire il recepimento completo delle disposizioni della direttiva modificativa proposta sull'intero territorio interessato, gli Stati membri sono tenuti a indicare, per ciascuna disposizione della direttiva, la misura nazionale o le misure nazionali che ne assicurano l'attuazione.

- **Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta**

*Modifiche del concetto di questioni transnazionali (articolo 1, paragrafo 4, della direttiva 2009/38/CE)*

Per chiarire il concetto di questioni transnazionali, si introduce una presunzione in base alla quale hanno carattere transnazionale non solo i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in esame dalla direzione aziendale incideranno sui lavoratori di più di uno Stato membro, ma anche i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che tali misure incideranno sui lavoratori di un solo Stato membro e che le relative conseguenze si ripercuoteranno sui lavoratori di almeno un altro Stato membro, come attualmente indicato al considerando 16 della direttiva. Tale chiarimento mirato punta a far fronte all'incertezza esistente e a ridurre il rischio di controversie, mantenendo nel contempo la distinzione rispetto alle questioni nazionali, in modo da prevenire conflitti con le procedure di informazione e consultazione nazionale.

---

<sup>27</sup> Cfr. sentenza della Corte di giustizia dell'8 luglio 2019, *Commissione europea contro Regno del Belgio*, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, punto 59.

*Modifiche delle definizioni di "informazione" e "consultazione" (articolo 2, paragrafo 1, lettere f) e g), articolo 9 e allegato I, punto 1, lettera a), terzo comma, della direttiva 2009/38/CE)*

Le definizioni attuali di "informazione" e "consultazione" non solo specificano il significato di tali termini ai fini della direttiva 2009/38/CE, ma includono anche prescrizioni normative. Conformemente alle regole di tecnica legislativa e per motivi di coerenza e chiarezza del diritto, tali prescrizioni saranno invece inserite all'articolo 9. Le modifiche sostanziali riguardano le prescrizioni in materia di consultazione: l'articolo 9 specificherà che la consultazione deve consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere prima dell'adozione della decisione sulla misura proposta e che la direzione centrale è tenuta a fornire per iscritto una risposta motivata al parere prima di adottare la sua decisione. Le prescrizioni accessorie di cui all'allegato I della direttiva 2009/38/CE sono adattate di conseguenza.

*Modifiche relative all'istituzione, alla composizione e alle risorse della delegazione speciale di negoziazione (articoli 5 e 7 e allegato I, punto 5 e punto 6, ultimo comma, della direttiva 2009/38/CE)*

All'articolo 5, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2009/38/CE è inserito l'obbligo di eleggere o designare i membri della delegazione speciale di negoziazione in modo tale da conseguire una rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere. All'articolo 5, paragrafo 6, primo comma, si precisa che le spese relative ai negoziati, di cui deve farsi carico la direzione centrale, comprendono le spese ragionevoli della delegazione speciale di negoziazione per l'assistenza, la rappresentanza e i procedimenti legali. È inoltre soppressa l'ultima frase dell'articolo 5, paragrafo 6, secondo comma, in quanto non è necessario menzionare la facoltà degli Stati membri di limitare il sostegno alle spese per un esperto, dato che la prima frase dello stesso comma prevede già il diritto degli Stati membri di stabilire norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento della delegazione speciale di negoziazione, nel rispetto del principio secondo cui le spese relative al corretto svolgimento delle funzioni della delegazione devono essere sostenute dalla direzione centrale. Infine l'articolo 7, paragrafo 1, secondo trattino, viene chiarito facendo riferimento alla mancata convocazione della prima riunione della delegazione speciale di negoziazione anziché al rifiuto della direzione centrale di avviare negoziati.

*Modifiche riguardanti i contenuti dell'accordo relativo al CAE oggetto di negoziazione tra le parti (articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2009/38/CE)*

Le parti dell'accordo relativo al CAE dovranno specificare le risorse finanziarie e materiali da assegnare al CAE almeno per quanto riguarda il ricorso a esperti, le spese legali e la formazione. Dovranno inoltre specificare il formato delle riunioni del CAE, con la possibilità di scegliere anche formati virtuali se le parti sono d'accordo. Per migliorare l'efficacia dei CAE esistenti, le nuove prescrizioni sulle risorse finanziarie e materiali e sul formato delle riunioni del CAE si applicano anche agli accordi sui CAE preesistenti, che potrebbero quindi richiedere un adeguamento. Tale disposizione è introdotta in un nuovo comma dell'articolo 6, paragrafo 2. Durante il periodo transitorio le parti degli accordi sui CAE esistenti dovrebbero verificare se tali accordi soddisfino le prescrizioni rivedute della presente direttiva e, in caso contrario, rinegoziarli per evitare il rischio di controversie giuridiche allorché le prescrizioni rivedute diverranno applicabili. In caso di esito negativo della rinegoziazione, si applicheranno le prescrizioni accessorie allegate alla direttiva.

*Modifiche relative alla composizione bilanciata sotto il profilo del genere del CAE (articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2009/38/CE)*

Un nuovo comma dell'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2009/38/CE impone alle parti che negoziano un nuovo accordo relativo a un CAE o che rinegoziano un accordo esistente di stabilire le modalità necessarie per conseguire, per quanto possibile, una composizione equilibrata sotto il profilo del genere del CAE e, se del caso, del comitato ristretto. A tal fine viene fissato l'obiettivo di attribuire a membri di ciascuno dei due generi il 40 % dei seggi in seno al CAE o al comitato ristretto. Lo stesso obiettivo trova riscontro nell'allegato I della direttiva 2009/38/CE per i CAE di nuova istituzione in base alle prescrizioni accessorie. Alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE in materia di azione positiva<sup>28</sup>, l'obiettivo del 40 % si applica a condizione che la sua realizzazione sia possibile da un punto di vista sia giuridico sia pratico e lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di elezione dei rappresentanti dei lavoratori.

*Modifiche del numero di riunioni plenarie del CAE in base alle prescrizioni accessorie (allegato I, punto 2, della direttiva 2009/38/CE)*

A norma delle prescrizioni accessorie rivedute saranno previste due riunioni plenarie all'anno, anziché una, tra il CAE e la direzione centrale.

*Modifiche relative alle riunioni straordinarie del CAE in base alle prescrizioni accessorie (allegato I, punto 3, primo e secondo comma, della direttiva 2009/38/CE)*

La formulazione delle prescrizioni accessorie di cui all'allegato I, punto 3, della direttiva 2009/38/CE viene adattata per chiarire, in primo luogo, che l'informazione e la consultazione del CAE in virtù di tali prescrizioni dovrebbero avvenire, in linea di principio, durante le riunioni plenarie, se possibile, e in occasione di riunioni straordinarie solo ove necessario per motivi di urgenza. In secondo luogo, si precisa che le informazioni devono essere fornite tempestivamente e, in terzo luogo, che i membri del CAE hanno il diritto di partecipare a riunioni straordinarie con il comitato ristretto se rappresentano lavoratori che possono essere direttamente interessati dall'oggetto di tali riunioni.

*Modifiche relative alle risorse a disposizione dei CAE in base alle prescrizioni accessorie (allegato I, punti 5 e 6, della direttiva 2009/38/CE)*

All'allegato I, punto 5, si chiarisce che gli esperti che assistono il CAE o il comitato ristretto in base alle prescrizioni accessorie possono comprendere rappresentanti sindacali e che tali esperti devono essere autorizzati a partecipare alle riunioni, su richiesta del CAE o del comitato ristretto, con funzioni di consulenza. All'allegato I, punto 6, si precisa che le spese di funzionamento del CAE a carico della direzione centrale comprendono spese legali ragionevoli, di cui la direzione centrale deve essere informata in anticipo. Inoltre, nell'allegato I, punto 6, ultimo comma, la seconda frase è soppressa per i motivi precedentemente esposti in relazione all'articolo 5, paragrafo 6, della direttiva 2009/38/CE.

*Modifiche relative al trattamento o alla mancata comunicazione di informazioni riservate (articolo 8 della direttiva 2009/38/CE)*

Le disposizioni relative alla comunicazione di informazioni in via riservata e alla mancata comunicazione di talune informazioni sono inserite in articoli distinti per garantire una

---

<sup>28</sup> Cfr. sentenza della Corte di giustizia del 28 marzo 2000, *Badeck e altri*, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

struttura più chiara. Inoltre, quando comunica informazioni in via riservata, la direzione centrale deve contestualmente informare i membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del CAE o i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, circa i motivi che giustificano la riservatezza delle informazioni condivise. L'obbligo di non rivelare informazioni riservate cessa quando, in accordo con la direzione, la motivazione fornita da quest'ultima è divenuta obsoleta. La facoltà della direzione centrale di non comunicare informazioni sarà inoltre limitata ai casi in cui la comunicazione di tali informazioni creerebbe notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa. In tal caso la direzione centrale è tenuta a informare i membri del CAE, i membri della delegazione speciale di negoziazione o i rappresentanti dei lavoratori circa i motivi che giustificano la mancata comunicazione delle informazioni.

*Modifiche relative al ruolo e alla protezione dei rappresentanti dei lavoratori (articolo 10 della direttiva 2009/38/CE)*

L'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2009/38/CE viene adattato per chiarire che non solo i membri del CAE, ma anche i rappresentanti dei lavoratori, compresi i membri della delegazione speciale di negoziazione e i membri del CAE, devono disporre dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla direttiva. All'articolo 10, paragrafo 2, si chiarisce che i membri del CAE devono disporre dei mezzi adeguati e necessari a informare i rappresentanti dei lavoratori interessati in merito alla procedura per l'informazione e la consultazione transnazionale prima e dopo le riunioni con la direzione centrale. All'articolo 10, paragrafo 3, secondo comma, si chiarisce che l'obbligo di accordare ai titolari dei diritti previsti dalla direttiva 2009/38/CE una protezione equivalente si applica anche in relazione alla protezione da misure di ritorsione o dal licenziamento. Infine, all'articolo 10, paragrafo 4, si precisa che la direzione centrale deve sostenere i costi e le spese relativi alla formazione necessaria per l'esercizio delle funzioni di rappresentanza dei membri del CAE e della delegazione speciale di negoziazione, di cui la direzione centrale deve essere informata in anticipo.

*Modifiche relative alle sanzioni e all'accesso alla giustizia (articolo 11 della direttiva 2009/38/CE)*

L'obbligo per gli Stati membri di stabilire sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate, attualmente menzionato al considerando 36 della direttiva 2009/38/CE in riferimento ai principi generali del diritto dell'Unione, sarà sancito dall'articolo 11 della direttiva. Per ottemperare a tale obbligo, nel determinare le sanzioni gli Stati membri saranno tenuti a prendere in considerazione la gravità, la durata, le conseguenze e il carattere doloso o colposo della violazione nonché, in caso di sanzioni pecuniarie, le dimensioni e la situazione finanziaria dell'impresa o del gruppo di imprese sanzionati (ad esempio il suo fatturato annuo) e altri criteri rilevanti. Nello stesso paragrafo è inserita una disposizione che impone agli Stati membri di prevedere sanzioni pecuniarie almeno in caso di violazione delle procedure per l'informazione e la consultazione di cui all'articolo 9, paragrafi 2 e 3, senza che ciò impedisca loro di mantenere o introdurre altri tipi di sanzioni. All'articolo 11, paragrafo 3, primo comma, sarà inserito un riferimento ai membri del CAE e della delegazione speciale di negoziazione, in quanto la disposizione in questione è pertinente sia per loro che per i rappresentanti dei lavoratori. Nello stesso paragrafo si chiarisce inoltre che la durata della procedura di ricorso applicabile nel caso in cui la direzione centrale esiga la riservatezza o non divulghi informazioni deve essere compatibile con l'esercizio effettivo dei diritti di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2009/38/CE. All'articolo 11 è inoltre aggiunta una nuova disposizione volta a garantire che le eventuali procedure preventive di risoluzione stragiudiziale delle controversie da esperire obbligatoriamente a norma del diritto nazionale

non pregiudichino l'accesso alla giustizia in relazione ai diritti di cui alla direttiva 2009/38/CE.

*Abolizione delle esenzioni e disposizioni per l'adeguamento degli accordi esistenti alle prescrizioni rivedute (articolo 14 della direttiva 2009/38/CE)*

L'articolo 14 della direttiva 2009/38/CE è soppresso e le esenzioni dall'ambito di applicazione della direttiva vengono abolite. Di conseguenza i lavoratori e i loro rappresentanti nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie che dispongono di accordi in materia di informazione e consultazione transnazionale conclusi prima del recepimento della direttiva 94/45/CE ("accordi volontari") avranno il diritto di mantenere gli accordi esistenti o di richiedere, in conformità dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2009/38/CE, l'istituzione di un CAE o di una procedura per l'informazione e la consultazione al fine di sostituire gli accordi precedenti. Le imprese che dispongono di accordi firmati o riveduti tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011 diverranno soggette agli obblighi riveduti derivanti dalla direttiva 2009/38/CE.

Una nuova disposizione figurante all'articolo 14 bis prevede l'adeguamento degli accordi esistenti conclusi a norma degli articoli 5 e 6 della direttiva 94/45/CE o degli articoli 5 e 6 della direttiva 2009/38/CE alle prescrizioni rivedute della direttiva 2009/38/CE. Alle parti di tali accordi è riconosciuta la possibilità di negoziare gli adeguamenti necessari durante il periodo di due anni compreso tra il termine per il recepimento delle modifiche della direttiva 2009/38/CE e la data a decorrere dalla quale dovranno applicarsi le prescrizioni rivedute nel diritto nazionale. Tali disposizioni transitorie non si applicano agli "accordi volontari" conclusi e operanti al di fuori dell'ambito di applicazione della direttiva. Le conseguenze per le imprese che dispongono di tali accordi sono state descritte in precedenza nella parte relativa all'abolizione delle esenzioni.

*Recepimento e decorrenza dell'applicazione (articolo 2 della proposta)*

Gli Stati membri devono recepire le modifiche della direttiva 2009/38/CE entro un anno dall'entrata in vigore della proposta. L'applicazione delle misure di recepimento dovrà essere rinviata di due anni rispetto al termine per il recepimento.

Tenuto conto delle disposizioni che modificano l'articolo 11 della direttiva 2009/38/CE, gli Stati membri sono tenuti a notificare alla Commissione le modalità con cui i titolari dei diritti possono avviare procedimenti giudiziari nelle rispettive giurisdizioni e, se del caso, procedimenti amministrativi in relazione a tutti i diritti previsti dalla direttiva 2009/38/CE.

Proposta di

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

**che modifica la direttiva 2009/38/CE per quanto riguarda l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei e l'effettiva applicazione dei diritti di informazione e consultazione transnazionale**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera e),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo<sup>1</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni<sup>2</sup>,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, a tutti i livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile e alle condizioni previste dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali. Il principio 8 del pilastro europeo dei diritti sociali ribadisce il diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti di essere informati e consultati su questioni di loro interesse.
- (2) Per quanto riguarda le questioni transnazionali, la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>3</sup> mira a dare attuazione pratica a detti principi fondamentali stabilendo prescrizioni minime in materia di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
- (3) La valutazione della direttiva 2009/38/CE pubblicata nel 2018<sup>4</sup> ha confermato in linea di principio il valore aggiunto e la pertinenza della direttiva, ma ha anche individuato carenze riguardanti, ad esempio, l'efficacia del processo di consultazione, l'accesso alla giustizia, le sanzioni e l'interpretazione di alcuni concetti.

---

<sup>1</sup> GU C del , pag. .

<sup>2</sup> GU C del , pag. .

<sup>3</sup> Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione) (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

<sup>4</sup> [COM\(2018\) 292 final](#).

- (4) Nel 2023 il Parlamento europeo, in conformità dell'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), ha adottato una risoluzione di iniziativa legislativa recante raccomandazioni sulla revisione della direttiva 2009/38/CE<sup>5</sup> e la Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le parti sociali, in conformità dell'articolo 154 TFUE, sulla necessità di adottare misure volte a far fronte alle carenze della direttiva e sul contenuto delle stesse. La Commissione ha inoltre raccolto dati attraverso uno studio articolato in un'indagine online mirata, colloqui con i portatori di interessi, seminari e un'analisi della giurisprudenza nazionale e delle pertinenti disposizioni degli ordinamenti nazionali degli Stati membri.
- (5) I dati indicano che l'incertezza giuridica riguardo al concetto di questioni transnazionali ha dato luogo a divergenze di interpretazione e controversie. Al fine di garantire la certezza del diritto e ridurre il rischio di simili controversie, è necessario chiarire tale concetto. A tal fine, è opportuno precisare che la presente direttiva dovrebbe riguardare non solo i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in esame dalla direzione aziendale incideranno sui lavoratori di più di uno Stato membro, ma anche i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che tali misure incideranno sui lavoratori di un solo Stato membro, ma che le loro conseguenze si ripercuoteranno sui lavoratori di almeno un altro Stato membro. Ciò è necessario per tenere conto dei casi in cui le imprese prevedono misure, quali licenziamenti e collocamenti in esubero, che, pur essendo mirate esplicitamente agli stabilimenti di un solo Stato membro, si può ragionevolmente prevedere incideranno sui lavoratori di un altro Stato membro, ad esempio a causa di cambiamenti nella catena di approvvigionamento o nelle attività di produzione transfrontaliere, laddove tali misure possano determinare cambiamenti sostanziali nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni contrattuali.
- (6) Le definizioni di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2009/38/CE comprendono disposizioni normative. Ai fini della coerenza e della chiarezza del diritto, è invece opportuno inserire tali disposizioni negli articoli che stabiliscono diritti e obblighi.
- (7) I membri della delegazione speciale di negoziazione potrebbero aver bisogno di consulenza o rappresentanza legale per svolgere i loro compiti a norma della direttiva 2009/38/CE. Non risulta tuttavia con sufficiente chiarezza che abbiano diritto alla copertura delle corrispondenti spese legali. Al fine di garantire tale copertura, è opportuno precisare che la direzione centrale deve farsi carico delle spese sostenute dai membri della delegazione speciale di negoziazione, che questi ultimi dovrebbero essere tenuti a notificare in anticipo. È opportuno limitare tale obbligo alle spese legali ragionevoli, in modo da evitare che la direzione debba farsi carico di costi manifestamente sproporzionati, spese senza un legame giustificabile con la prestazione dei necessari servizi di consulenza o rappresentanza legale oppure costi generati da richieste manifestamente infondate, futili o vessatorie. La direttiva 2009/38/CE lascia inoltre agli Stati membri la facoltà discrezionale di fissare norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo sulla base delle prescrizioni accessorie, tenuto conto del principio secondo cui le spese relative al corretto svolgimento delle funzioni della delegazione speciale di negoziazione devono essere sostenute dalla direzione centrale.

---

<sup>5</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2019/2183(INL)).

Le disposizioni relative al numero degli esperti delle cui spese deve farsi carico la direzione centrale sono dunque ridondanti e dovrebbero essere soppresse.

- (8) La direttiva 2009/38/CE impone alle parti di un accordo relativo a un comitato aziendale europeo di determinare il luogo delle riunioni del comitato. È opportuno precisare che le parti devono stabilire anche il formato di tali riunioni, in particolare onde evitare qualsiasi dubbio circa la loro libertà di concordare che alcune o tutte le riunioni si svolgano in un ambiente virtuale utilizzando strumenti di riunione online, così da ridurre l'impronta ambientale delle riunioni, conformemente agli obiettivi di riduzione delle emissioni dell'Unione, nazionali e delle imprese, garantendo nel contempo un'informazione e una consultazione significative a costi ambientali e finanziari inferiori.
- (9) Anche durante il funzionamento del comitato aziendale europeo possono sorgere incertezze e controversie riguardanti la copertura di alcune spese e l'accesso a determinate risorse. Conformemente al principio dell'autonomia delle parti, è opportuno prevedere che determinati tipi di risorse finanziarie e materiali siano stabiliti specificamente dall'accordo relativo al comitato aziendale europeo, ossia la possibilità di ricorrere a esperti, ad esempio in campo tecnico o giuridico, e la copertura degli onorari degli esperti e delle spese legali, comprese le spese per la rappresentanza legale e la partecipazione a procedimenti amministrativi o giudiziari. L'accordo dovrebbe disciplinare anche l'erogazione di opportune attività di formazione per i membri del comitato aziendale europeo e la copertura delle relative spese, fatta salva la prescrizione minima di cui all'articolo 10, paragrafo 4, della direttiva 2009/38/CE.
- (10) L'obbligo previsto dalla direttiva 2009/38/CE di tenere conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori sotto il profilo del genere all'atto di determinare la composizione del comitato aziendale europeo si è dimostrato insufficiente a promuovere l'equilibrio di genere. Le donne rimangono sottorappresentate nella maggior parte dei comitati aziendali europei. È pertanto necessario stabilire obiettivi più efficaci e specifici in materia di rappresentanza di genere, che la direzione e i rappresentanti dei lavoratori dovranno attuare in fase di negoziazione o rinegoziazione degli accordi. Per raggiungere tali obiettivi può essere necessario, in alcuni casi, dare priorità al genere sottorappresentato all'atto di determinare la composizione del comitato aziendale europeo o del relativo comitato ristretto. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea<sup>6</sup>, tale azione positiva è possibile, nel rispetto del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, a condizione che le misure adottate per conseguire l'obiettivo dell'equilibrio di genere non accordino automaticamente e incondizionatamente la preferenza alle persone di un determinato genere, ma consentano di tenere conto di altri criteri, quali i meriti e le qualifiche e la procedura di elezione stabilita dalle leggi pertinenti. Le parti dell'accordo relativo al comitato aziendale europeo dovrebbero dunque disporre della flessibilità necessaria per rispettare le limitazioni giuridiche e fattuali dell'azione positiva. Alla luce di considerazioni analoghe, è inoltre opportuno prevedere misure volte a conseguire una composizione equilibrata sotto il profilo del genere della delegazione speciale di negoziazione, in modo da promuovere tale obiettivo già durante la fase di negoziazione.

---

<sup>6</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 28 marzo 2000, *Badeck e altri*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) I dati dimostrano che l'avvio dei negoziati viene talvolta ritardato oltre il periodo di sei mesi stabilito dalla direttiva 2009/38/CE. In alcuni casi, la direzione non prende iniziative né si rifiuta espressamente di avviare negoziati a seguito di una richiesta di istituzione di un comitato aziendale europeo. È quindi opportuno precisare che le prescrizioni accessorie di cui alla direttiva 2009/38/CE si applicano qualora la prima riunione della delegazione speciale di negoziazione non sia convocata entro sei mesi dalla richiesta di istituire un comitato aziendale europeo, a prescindere dal fatto che la direzione centrale rifiuti espressamente o meno l'avvio di negoziati.
- (12) Quando condivide informazioni sensibili con i membri del comitato aziendale europeo, con i membri della delegazione speciale di negoziazione o i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, la direzione ha la facoltà di stabilire che tali informazioni sono condivise in via riservata e non dovrebbero essere oggetto di ulteriore divulgazione. Quando condivide informazioni in via riservata, la direzione centrale dovrebbe essere tenuta a fornire contestualmente una motivazione ragionevole. La predisposizione di adeguate misure a tutela della riservatezza delle informazioni sensibili può favorire un clima di fiducia e agevolare la condivisione di tali informazioni, salvaguardando nel contempo gli interessi dell'impresa e dei lavoratori e scongiurando anche rischi crescenti come lo spionaggio industriale.
- (13) La possibilità per la direzione centrale di non comunicare informazioni ai membri della delegazione speciale di negoziazione o del comitato aziendale europeo o ai rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione dovrebbe essere limitata ai casi in cui tale comunicazione creerebbe notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate. Per motivi di trasparenza e di efficacia dei mezzi di ricorso, la direzione centrale dovrebbe inoltre essere tenuta a specificare i motivi che giustificano la mancata comunicazione delle informazioni.
- (14) Ai fini di una maggiore chiarezza del diritto, è opportuno che le disposizioni relative alla comunicazione di informazioni in via riservata e alla mancata comunicazione di informazioni siano stabilite in due articoli distinti. Inoltre la disposizione vigente che consente agli Stati membri di stabilire norme specifiche a favore delle imprese che perseguono fini di orientamento ideologico dovrebbe essere spostata nell'articolo relativo alla relazione con altre disposizioni nazionali, poiché riguarda l'attuazione delle prescrizioni della direttiva 2009/38/CE in senso più ampio.
- (15) Un'efficace consultazione transnazionale richiede un dialogo autentico tra la direzione centrale e il comitato aziendale europeo o i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione. Ciò implica che l'informazione e la consultazione devono essere attuate in modo da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere il loro parere prima dell'adozione della decisione e che i pareri formulati dal comitato aziendale europeo o dai rappresentanti dei lavoratori devono ricevere una risposta motivata dalla direzione centrale prima che quest'ultima adotti la sua decisione sulla misura proposta. La direttiva 2009/38/CE dovrebbe prevedere un obbligo esplicito in tal senso per garantire la certezza del diritto.
- (16) Le disposizioni della direttiva 2009/38/CE sul ruolo e sulla protezione dei rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere inoltre modificate per aumentarne la chiarezza e l'accuratezza, in particolare per quanto riguarda la protezione dei membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo da misure di ritorsione o dal licenziamento. Onde evitare controversie, è opportuno precisare

anche che la direzione centrale deve farsi carico delle spese per la formazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché delle altre spese connesse necessarie all'esercizio delle loro funzioni, qualora la direzione ne sia stata informata in anticipo.

- (17) In alcuni Stati membri i titolari dei diritti stabiliti dalla direttiva 2009/38/CE incontrano difficoltà ad avviare azioni legali per farli valere. È pertanto necessario rafforzare l'obbligo degli Stati membri di garantire mezzi di ricorso efficaci e l'accesso alla giustizia, nonché il controllo da parte della Commissione del rispetto di tale obbligo. A tal fine, gli Stati membri dovrebbero essere tenuti a comunicare alla Commissione con quali modalità e in quali casi i titolari dei diritti possono avviare procedimenti giudiziari e, se del caso, amministrativi in relazione a tutti i diritti previsti dalla presente direttiva. È inoltre opportuno chiarire che le procedure previste a tal fine devono consentire un'applicazione tempestiva ed efficace delle norme e che eventuali procedure preventive di risoluzione stragiudiziale delle controversie non possono dare luogo a una decisione vincolante per le parti interessate, né pregiudicare il diritto di avviare un ricorso giurisdizionale riconosciuto ai titolari dei diritti.
- (18) Dalla valutazione della direttiva 2009/38/CE effettuata dalla Commissione nel 2018 è emerso che spesso le sanzioni applicabili in caso di inosservanza delle prescrizioni in materia di informazione e consultazione transnazionale non sono sufficientemente dissuasive. È pertanto opportuno stabilire l'obbligo per gli Stati membri di prevedere sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate. In caso di mancato rispetto delle procedure per l'informazione e la consultazione di cui alla direttiva 2009/38/CE dovrebbero essere previste sanzioni pecuniarie. Potrebbero inoltre essere previsti anche altri tipi di sanzioni. Per essere efficaci, dissuasive e proporzionate, le sanzioni pecuniarie dovrebbero essere stabilite tenendo conto delle dimensioni e della situazione finanziaria dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, ad esempio sulla base del relativo fatturato annuo, nonché di eventuali altri fattori di rilievo quali la gravità, la durata, le conseguenze e il carattere doloso o colposo della violazione.
- (19) Le imprese che hanno concluso un accordo relativo all'informazione e alla consultazione transnazionale dei lavoratori prima del 23 settembre 1996, ossia prima della data di applicazione della direttiva 94/45/CE del Consiglio<sup>7</sup>, sono esentate dall'applicazione degli obblighi derivanti dalla direttiva 2009/38/CE. Gli organi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori istituiti in virtù di tali accordi sono stati creati e continuano a operare al di fuori dell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione. La direttiva 2009/38/CE non accorda ai lavoratori delle imprese esentate la possibilità di invocare le disposizioni per richiedere l'istituzione di un comitato aziendale europeo. Tuttavia, per motivi di chiarezza del diritto, parità di trattamento ed efficacia, i lavoratori e i loro rappresentanti in tutte le imprese o in tutti i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie dovrebbero, in linea di principio, avere il diritto di richiedere l'istituzione di un comitato aziendale europeo. Quasi 30 anni dopo l'istituzione a livello di UE del primo quadro legislativo recante prescrizioni minime in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, i suddetti motivi prevalgono sulle considerazioni riguardanti la continuità degli accordi preesistenti che

---

<sup>7</sup> 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 (GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

hanno inizialmente motivato l'esenzione. Tale esenzione dovrebbe dunque essere abolita.

- (20) In base alle medesime considerazioni, le stesse prescrizioni minime dovrebbero inoltre applicarsi a tutte le imprese di dimensioni comunitarie che dispongono di comitati aziendali europei operanti a norma della direttiva 2009/38/CE e a quelle nelle quali è stato firmato o riveduto un accordo relativo al comitato aziendale europeo tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011. È pertanto opportuno abolire anche l'esenzione di queste ultime imprese dall'applicazione della direttiva 2009/38/CE.
- (21) Il comitato aziendale europeo che operi in base alle prescrizioni accessorie di cui all'allegato I della direttiva 2009/38/CE ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta all'anno per essere informato e consultato riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Al fine di rafforzare l'informazione e la consultazione transnazionale di tali comitati aziendali europei, è opportuno portare a due il numero delle riunioni plenarie annuali previste dalle prescrizioni accessorie.
- (22) Dovrebbero inoltre essere apportate alcune modifiche tecniche alle prescrizioni accessorie di cui all'allegato I della direttiva 2009/38/CE, al fine di garantirne la coerenza con l'articolato.
- (23) È dunque opportuno modificare la direttiva 2009/38/CE per includere nel suo ambito di applicazione tutte le imprese ammissibili, chiarirne alcuni concetti di base, migliorare il processo di informazione e consultazione transnazionale e garantire l'efficacia dell'applicazione delle norme e dei mezzi di ricorso.
- (24) In alcuni casi, gli accordi esistenti relativi ai comitati aziendali europei o gli accordi sulle procedure per l'informazione e la consultazione conclusi a norma della direttiva 94/45/CE o della direttiva 2009/38/CE prima dell'entrata in vigore delle misure adottate dagli Stati membri per recepire la presente direttiva potrebbero non essere conformi alle prescrizioni rivedute. È pertanto opportuno stabilire disposizioni transitorie che consentano alle parti di tali accordi di negoziare adeguamenti prima della data di applicazione delle misure di recepimento.
- (25) L'obiettivo generale della presente direttiva è garantire l'efficacia delle prescrizioni della direttiva 2009/38/CE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Tale obiettivo non può essere conseguito in misura sufficiente dai singoli Stati membri, ma, a motivo della natura e della portata intrinsecamente transnazionali di tali prescrizioni, può essere conseguito meglio a livello di Unione. L'Unione può quindi intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (26) A norma dell'articolo 27 della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, queste ultime devono poter esercitare i propri diritti sindacali e del lavoro in condizioni di parità con gli altri. Dato che sia l'Unione che i suoi Stati membri aderiscono alla convenzione, la direttiva 2009/38/CE e la legislazione nazionale in materia devono essere interpretate conformemente a tale principio, ad esempio per quanto riguarda l'accessibilità e l'adozione di soluzioni ragionevoli per i membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni, nonché per quanto riguarda il sostenimento dei relativi costi da parte della direzione centrale.

- (27) Conformemente all'articolo 30, paragrafo 3, e all'articolo 42, paragrafo 1, della direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>8</sup>, all'articolo 18, paragrafo 2, e all'articolo 71, paragrafo 1, della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>9</sup>, nonché all'articolo 36, paragrafo 2, e all'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>10</sup>, gli Stati membri devono adottare misure adeguate per garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di appalti pubblici, rispettino gli obblighi applicabili in materia di diritto sociale e del lavoro stabiliti dal diritto dell'Unione. L'effettiva attuazione delle prescrizioni della presente direttiva dovrebbe essere promossa attraverso l'integrazione, se del caso, di criteri di sostenibilità sociale tra i criteri di aggiudicazione elaborati dagli enti aggiudicatori per individuare le offerte economicamente più vantaggiose. La presente direttiva non crea tuttavia alcun obbligo supplementare in relazione a tali direttive.
- (28) Al fine di concedere ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione centrale delle imprese o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie tempo sufficiente per esaminare le prescrizioni minime rivedute e prepararsi alla loro applicazione, è opportuno rinviare di due anni l'applicazione delle disposizioni adottate dagli Stati membri per conformarsi alla presente direttiva,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

#### *Articolo 1*

La direttiva 2009/38/CE è così modificata:

- (1) all'articolo 1, il paragrafo 4 è sostituito dal seguente:

"4. Sono considerate questioni transnazionali quelle che si può ragionevolmente prevedere interessino l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

Tali condizioni si considerano soddisfatte quando:

- a) si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in esame dalla direzione dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie incidano sui lavoratori di imprese o stabilimenti in più di uno Stato membro;
- b) si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in esame dalla direzione dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie incidano sui lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in uno Stato membro e che le conseguenze di tali misure incidano sui lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in un altro Stato membro.";

- (2) all'articolo 2, paragrafo 1, le lettere f) e g) sono sostituite dalle seguenti:

---

<sup>8</sup> Direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 1).

<sup>9</sup> Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 65).

<sup>10</sup> Direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e che abroga la direttiva 2004/17/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 243).

"f) "informazione", la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla;

g) "consultazione", l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;"

(3) l'articolo 5 è così modificato:

(a) al paragrafo 2, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

"b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, con modalità che puntano a conseguire una rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota di lavoratori impiegati in tale Stato membro pari al 10 %, o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;"

(b) il paragrafo 6 è così modificato:

– al primo comma sono aggiunte le frasi seguenti:

"Tali spese comprendono spese ragionevoli per esperti, anche a fini di assistenza legale, nella misura in cui siano necessarie a tale scopo, nonché spese ragionevoli per la rappresentanza legale e la partecipazione a procedimenti amministrativi o giudiziari. Le spese devono essere notificate alla direzione centrale prima di essere sostenute.";

– nel secondo comma, la seconda frase è soppressa;

(4) l'articolo 6 è così modificato:

(a) il paragrafo 2 è così modificato:

– le lettere c) e d) sono sostituite dalle seguenti:

"c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi e delle prescrizioni di cui all'articolo 1, paragrafo 3, e all'articolo 9;

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

– la lettera f) è sostituita dalla seguente:

"f) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo, anche per quanto riguarda almeno gli aspetti seguenti:

– la possibilità di ricorrere a esperti, anche in campo giuridico, che assistano il comitato aziendale europeo nell'esercizio delle sue funzioni;

– la rappresentanza legale e la partecipazione del comitato aziendale europeo, o dei suoi membri per suo conto, a procedimenti amministrativi o giudiziari;

- l'erogazione di opportune attività di formazione ai membri del comitato aziendale europeo, fatta salva la prescrizione minima di cui all'articolo 10, paragrafo 4, primo comma;"

L'obbligo di determinare gli elementi di cui al primo comma, quale modificato da [OP: inserire il riferimento alla presente direttiva modificativa\*], si applica anche agli accordi relativi ai comitati aziendali europei conclusi prima del [OP: inserire la data di cui all'articolo 2, secondo comma, della presente direttiva modificativa].

---

\* [OP: inserire il riferimento alla GU della presente direttiva modificativa].";

- (b) è inserito il paragrafo 2 bis seguente:

"2 bis. Quando negoziano o rinegoziano un accordo relativo a un comitato aziendale europeo, la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione concordano e stabiliscono le modalità necessarie per conseguire, per quanto possibile e fatte salve le legislazioni nazionali in materia di elezione dei rappresentanti dei lavoratori, l'obiettivo dell'equilibrio di genere, ossia che donne e uomini costituiscano rispettivamente almeno il 40 % dei membri del comitato aziendale europeo e, se del caso, almeno il 40 % dei membri del comitato ristretto.";

- (5) all'articolo 7, paragrafo 1, il secondo trattino è sostituito dal seguente:

"— qualora la prima riunione della delegazione speciale di negoziazione non sia convocata entro sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1,";

- (6) l'articolo 8 è sostituito dal seguente:

#### *"Articolo 8*

#### **Comunicazione di informazioni in via riservata**

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo o i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni che sono state espressamente comunicate loro in via riservata dalla direzione centrale. La direzione centrale può inoltre predisporre adeguate modalità di trasmissione e archiviazione delle informazioni che contribuiscano a tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate in via riservata.

2. Quando comunica informazioni in via riservata a norma del paragrafo 1, la direzione centrale informa i membri della delegazione speciale di negoziazione o del comitato aziendale europeo, o i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, circa i motivi che giustificano la comunicazione delle informazioni in via riservata.

3. L'obbligo di cui al paragrafo 1 sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al paragrafo 1, a prescindere dal luogo in cui si trovino, fino a quando, in accordo con la direzione centrale, la giustificazione fornita non sarà considerata obsoleta.";

- (7) è inserito l'articolo 8 bis seguente:

*"Articolo 8 bis*

**Mancata comunicazione di informazioni per motivi specifici**

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei casi specifici e alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel rispettivo territorio non sia obbligata a comunicare ai membri della delegazione speciale di negoziazione o del comitato aziendale europeo, o ai rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, né agli esperti che eventualmente li assistono, informazioni che, in base a criteri oggettivi, risultino di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate, se divulgate.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

2. Se non comunica informazioni sulla base dei motivi di cui al paragrafo 1, la direzione centrale informa i membri della delegazione speciale di negoziazione o del comitato aziendale europeo, o i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, circa i motivi che giustificano la mancata comunicazione delle informazioni.";

(8) gli articoli 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:

*"Articolo 9*

**Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori**

1. La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

La stessa disposizione vale per la cooperazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

2. L'informazione sulle questioni transnazionali avviene nei tempi, secondo modalità e con contenuti appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita del loro eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

3. La consultazione avviene nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute in conformità del paragrafo 2, di esprimere, entro un termine ragionevole tenuto conto dell'urgenza della questione, un parere prima dell'adozione della decisione, ferme restando le responsabilità della direzione. I rappresentanti dei lavoratori hanno diritto a ricevere per iscritto una risposta motivata dalla direzione centrale o da qualsiasi altro livello di direzione più appropriato prima dell'adozione della decisione sulle misure in esame, a condizione che i rappresentanti dei lavoratori abbiano espresso il loro parere entro un termine ragionevole in conformità di quanto disposto nella prima frase.

*Articolo 10*

**Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori**

1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i rappresentanti dei lavoratori, compresi i membri della delegazione speciale di negoziazione e i membri del comitato aziendale europeo, dispongono dei mezzi

necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Fatto salvo quanto disposto dagli articoli 8 e 8 bis, i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi adeguati e necessari a informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione, in particolare prima e dopo le riunioni con la direzione centrale.

3. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3, godono, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie equivalenti a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione o del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3, il pagamento della retribuzione per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni e la protezione da misure di ritorsione o dal licenziamento.

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione.

Fatti salvi gli accordi conclusi a norma dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera f), i costi di tale formazione e le spese correlate sono a carico della direzione centrale, a condizione che quest'ultima ne sia stata informata in anticipo.";

(9) l'articolo 11 è così modificato:

(a) il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:

"2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni nazionali adottate in conformità della presente direttiva. In particolare provvedono affinché:

a) siano disponibili procedure adeguate che permettano di imporre il rispetto dei diritti e degli obblighi derivanti dalla presente direttiva in maniera tempestiva ed efficace;

b) in caso di violazione dei diritti e degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, siano applicabili sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate.

In caso di inosservanza delle disposizioni nazionali che recepiscono gli obblighi di cui all'articolo 9, paragrafi 2 e 3, gli Stati membri prevedono sanzioni pecuniarie, da determinare tenendo conto dei criteri elencati al terzo comma del presente paragrafo, fatta salva la possibilità di prevedere anche altri tipi di sanzioni.

Ai fini del primo comma, lettera b), nel determinare le sanzioni gli Stati membri tengono conto della gravità, della durata, delle conseguenze e del carattere doloso o colposo della violazione, nonché, per quanto riguarda le sanzioni pecuniarie, delle dimensioni e della situazione finanziaria dell'impresa o del gruppo di imprese sanzionati e di qualunque altro criterio pertinente.";

(b) il paragrafo 3 è così modificato:

– il primo comma è sostituito dal seguente:

"3. Gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo o i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale comunichi informazioni in via riservata in conformità dell'articolo 8 o non comunichi informazioni sulla base di motivi specifici in conformità dell'articolo 8 bis.";

– è aggiunto il comma seguente:

"La durata di tali procedure deve essere compatibile con l'esercizio effettivo dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva.";

(c) è aggiunto il paragrafo 4 seguente:

"4. Qualora gli Stati membri subordinino l'accesso a un ricorso giurisdizionale al previo esperimento di una procedura di risoluzione alternativa delle controversie, tale procedura non dà luogo a una decisione vincolante per le parti interessate, né pregiudica in altro modo il loro diritto di agire in giudizio.";

(10) all'articolo 12 è aggiunto il paragrafo seguente:

"6. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese situate nel suo territorio che perseguano direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legislazione nazionale.";

(11) l'articolo 14 è soppresso;

(12) è inserito l'articolo seguente:

#### *"Articolo 14 bis*

#### **Disposizioni transitorie**

1. Qualora, a seguito del recepimento della [OP: *inserire il riferimento alla presente direttiva modificativa*], un accordo relativo a un comitato aziendale europeo o un accordo relativo a una procedura per l'informazione e la consultazione concluso prima del [OP: *inserire la data a decorrere dalla quale devono applicarsi le disposizioni di recepimento di cui all'articolo 2, paragrafo 1, secondo comma, della presente direttiva modificativa*] in conformità degli articoli 5 e 6 della direttiva 94/45/CE o degli articoli 5 e 6 della presente direttiva non sia conforme a una qualsiasi delle prescrizioni applicabili a tale accordo per effetto delle modifiche di cui alla [OP: *inserire il riferimento alla presente direttiva modificativa*], la direzione centrale avvia negoziati per adeguare l'accordo su 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. La direzione centrale può avviare tali negoziati anche di propria iniziativa.

2. Ove l'accordo relativo a un comitato aziendale europeo o l'accordo relativo a una procedura per l'informazione e la consultazione preveda modalità procedurali che ne disciplinano l'adeguamento o la rinegoziazione, l'adeguamento può essere negoziato secondo tali modalità. In caso contrario, l'adeguamento deve seguire la procedura di cui all'articolo 5 in combinato disposto con l'articolo 13, secondo e terzo comma.

3. Se una procedura di adeguamento non conduce a un accordo entro due anni dalla data della rispettiva richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'allegato I.";

(13) l'allegato I è modificato conformemente all'allegato della presente direttiva.

### *Articolo 2*

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano entro e non oltre il [OP: inserire la data corrispondente a un anno dall'entrata in vigore della presente direttiva] le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.

Essi applicano tali disposizioni a decorrere dal [OP: inserire la data corrispondente a due anni dalla data di cui al primo comma].

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni fondamentali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Per quanto riguarda le modifiche di cui all'articolo 1, punto 8), della presente direttiva, gli Stati membri notificano alla Commissione entro il [OP: inserire la data di cui al paragrafo 1, primo comma] le modalità con cui i comitati aziendali europei, le delegazioni speciali di negoziazione e i rappresentanti dei lavoratori possono, conformemente all'articolo 11, paragrafi 2, 3 e 4, della direttiva 2009/38/CE, quale modificata, avviare procedimenti giudiziari e, se del caso, amministrativi in relazione a tutti i diritti previsti dalla presente direttiva.

### *Articolo 3*

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

*Articolo 4*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Parlamento europeo*

*Per il Consiglio*

*La presidente*

*Il presidente*