



---

## TESTI APPROVATI

---

### **P9\_TA(2023)0028**

#### **Revisione della direttiva sui comitati aziendali europei**

#### **Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2019/2183(INL))**

*Il Parlamento europeo,*

- visto l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE),
- visti l'articolo 9, l'articolo 151, l'articolo 153, paragrafo 1, lettere e) ed f), e l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visti gli articoli 12, 27, 28, 30, 31 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ("Carta"),
- vista la 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<sup>1</sup>,
- vista la 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<sup>2</sup>,
- viste la direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori<sup>3</sup>, e la 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<sup>4</sup>,
- vista la direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi<sup>5</sup>,

---

<sup>1</sup> GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28.

<sup>2</sup> GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

<sup>3</sup> GU L 294 del 10.11.2001, pag. 22.

<sup>4</sup> GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25.

<sup>5</sup> GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

- vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro<sup>1</sup>,
- vista la 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<sup>2</sup>,
- vista la direttiva (UE) 2016/943 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2016, sulla protezione del know-how riservato e delle informazioni commerciali riservate (segreti commerciali) contro l'acquisizione, l'utilizzo e la divulgazione illeciti<sup>3</sup>,
- viste le valutazioni del valore aggiunto europeo effettuate dal Parlamento, in particolare quella del novembre 2012 dal titolo "European added value of an EU measure on information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring processes" (Valore aggiunto europeo di una misura dell'UE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, anticipazione e gestione dei processi di ristrutturazione) e quella del gennaio 2021 dal titolo "European works councils (EWCs) – Legislative-initiative procedure: Revision of European Works Councils Directive" (Comitati aziendali europei – Procedura di iniziativa legislativa: revisione della direttiva sui comitati aziendali europei),
- vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere<sup>4</sup>,
- vista la sua risoluzione del 16 dicembre 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro: quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e revisione della direttiva sui comitati aziendali europei<sup>5</sup>,
- visto lo studio del Comitato economico e sociale europeo del 31 agosto 2020 su un quadro giuridico dell'UE per la tutela e il rafforzamento dell'informazione, della consultazione e della partecipazione dei lavoratori,
- visto il progetto di ricerca dell'Università di Lovanio del maggio 2016 dal titolo "European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue" (Comitati aziendali europei in movimento: prospettive della direzione sullo sviluppo di un'istituzione transnazionale per il dialogo sociale),
- visto lo studio della Commissione del 16 novembre 2018 sul monitoraggio dell'applicazione del quadro UE per la qualità nell'anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni,
- vista la relazione della Commissione del 14 maggio 2018 sull'applicazione da parte degli Stati membri della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato

---

<sup>1</sup> GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

<sup>2</sup> GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

<sup>3</sup> GU L 157 del 15.6.2016, pag. 1.

<sup>4</sup> Testi approvati, P9\_TA(2021)0025.

<sup>5</sup> Testi approvati, P9\_TA(2021)0508.

aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie,

- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione del 14 maggio 2018 sulla valutazione che accompagna la relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo sull'applicazione da parte degli Stati membri della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie,
  - vista la comunicazione della Commissione del 4 marzo 2021 dal titolo "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2021)0102) ("pilastro"),
  - visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 17 ottobre 2018 sul pacchetto sul diritto societario europeo<sup>1</sup>,
  - visti l'impegno sociale di Porto, sottoscritto dal Consiglio europeo il 7 maggio 2021, e la dichiarazione di Porto dell'8 maggio 2021,
  - visti gli articoli 47 e 54 del suo regolamento,
  - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0295/2022),
- A. considerando che nel 2015 il numero di società multinazionali con attivi o stabilimenti in diversi paesi era circa 45 volte superiore che negli anni Novanta<sup>2</sup>;
- B. considerando che la democrazia e la democrazia sul luogo di lavoro rappresentano valori fondamentali dell'Unione; che la libertà di riunione, il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione e il diritto di negoziazione e di azioni collettive costituiscono diritti fondamentali sanciti dalla Carta che contribuiscono a un futuro sostenibile dal punto di vista economico, sociale e ambientale; che il principio n. 8 del pilastro stabilisce l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori nelle questioni che li riguardano;
- C. considerando che, conformemente all'articolo 151 TFUE, l'Unione e gli Stati membri hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro; che, a tal fine, l'Unione e gli Stati membri devono mettere in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia dell'Unione; che secondo il TFUE una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato interno, sia dalle procedure previste dai trattati nel settore dell'occupazione e della politica sociale e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative;
- D. considerando che il dialogo sociale, ivi comprese l'informazione e la consultazione dei lavoratori, rappresenta un elemento chiave del modello sociale europeo e che i comitati aziendali europei (CAE) rispecchiano l'importanza attribuita alla rappresentanza dei

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1917&rid=3>

<sup>2</sup> Studio del Comitato economico e sociale europeo del 31 agosto 2020, pag. 24.

lavoratori; che lo Stato di diritto è uno dei valori fondamentali dell'Unione, sancito dall'articolo 2 TUE, e rappresenta un prerequisito per la protezione di tutti gli altri valori fondamentali dell'Unione, compresi i diritti fondamentali, la democrazia e l'effettiva applicazione del diritto unionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori;

- E. considerando che, se funzionano correttamente, i CAE svolgono un ruolo importante nell'assicurare un'adeguata gestione delle imprese multinazionali;
- F. considerando che nell'Unione esistono attualmente circa 1 200 CAE, con 18 000 rappresentanti individuali<sup>1</sup>;
- G. considerando che, conformemente all'articolo 2 TUE, l'uguaglianza rappresenta un valore fondante dell'Unione e che, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3, TUE, l'Unione promuove la parità tra donne e uomini; che il principio n. 2 del pilastro sancisce che occorre garantire la parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, tra l'altro per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera;
- H. considerando che da un'indagine condotta dall'Istituto sindacale europeo<sup>2</sup> emerge che nel 2018 l'ampia maggioranza dei membri dei CAE erano uomini e le donne rappresentavano solo il 15,4 % dei membri dei CAE; che le donne membri dei CAE hanno meno probabilità di ricoprire cariche più elevate; che negli organi decisionali persistono divari di genere e retributivi, che impediscono sia la piena partecipazione che il contributo delle donne alla vita economica e sociale;
- I. considerando che lo sviluppo dei CAE varia notevolmente a seconda dei settori industriali degli Stati membri; che i dati indicano che sono attivi 992 CAE in totale e circa 400 sono stati sciolti nel corso del tempo a seguito di eventi quali fusioni, fallimenti e scioglimenti<sup>3</sup>;
- J. considerando che uno studio ha messo in luce che i CAE potrebbero avere un impatto positivo nella transizione verso un'economia neutra in termini di emissioni di carbonio e che possono migliorare l'organizzazione del lavoro e il processo decisionale<sup>4</sup>;
- K. considerando che, pur avendo il diritto di formulare un parere, i membri dei CAE sembrano avere scarsa influenza nei processi decisionali in seno alle imprese, in particolare nei casi di ristrutturazione;
- L. considerando che i datori di lavoro dovrebbero considerare i CAE strumenti utili in grado di apportare benefici a tutte le parti sotto vari aspetti, ad esempio migliorando la comprensione comune delle questioni e delle decisioni e contribuendo al dialogo sociale transnazionale a livello dell'impresa;

---

<sup>1</sup> Studio del Comitato economico e sociale europeo del 31 agosto 2020, pag. 25.

<sup>2</sup> ETUI, "Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives (Ci sentite? Una panoramica dell'indagine condotta nel 2018 presso i rappresentanti dei comitati aziendali europei e dei comitati aziendali delle società europee), 2019.

<sup>3</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/it/node/52251>

<sup>4</sup> [https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync\\_id=8473](https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8473)

- M. considerando che nella maggior parte degli Stati membri le sanzioni per la mancata consultazione dei lavoratori consistono in ammende finanziarie comprese tra 23 EUR e 187 515 EUR<sup>1</sup>; che in molti casi tali sanzioni non risultano dunque effettive, proporzionate e dissuasive;
- N. considerando che le modalità di accesso alla giustizia per i CAE e le delegazioni speciali di negoziazione variano nei diversi Stati membri a seconda dei rispettivi ordinamenti nazionali, spaziando da quelli che conferiscono ai CAE personalità giuridica a quelli che consentono loro di agire nel procedimento attraverso i propri membri o un sindacato<sup>2</sup>;
- O. considerando che i CAE hanno piena personalità giuridica solo in quattro Stati membri (Austria, Francia, Romania e Svezia), il che consente ai loro membri di avviare procedimenti giudiziari per conto del CAE e di rappresentarlo nei rapporti con terzi<sup>3</sup>; che la Commissione ha ricevuto un'unica denuncia formale riguardo all'applicazione della direttiva 2009/38/CE; che i contenziosi restano limitati al livello nazionale a causa delle difficoltà di accesso alla giustizia e della mancanza di disposizioni chiare nella direttiva 2009/38/CE riguardo ai CAE e alle delegazioni speciali di negoziazione;
- P. considerando che, per assicurare il buon funzionamento e l'impatto positivo dei CAE, tra il CAE e la direzione deve esistere una relazione di fiducia basata su un dialogo costruttivo, che può essere influenzato dalla cultura delle relazioni industriali di ciascuno Stato membro; che è dimostrato che la consultazione precoce può avere un impatto sostanziale sulla sicurezza del lavoro durante i processi di ristrutturazione e che la consultazione e la partecipazione dei lavoratori sono essenziali per assicurare il benessere di questi ultimi e possono avere effetti positivi sulla qualità del lavoro<sup>4</sup>; che i CAE svolgono un ruolo cruciale nell'uropeizzazione delle relazioni industriali;
- Q. considerando che le lacune e la mancata applicazione della direttiva 2009/38/CE contribuiscono a un'attuazione frammentata dei diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione su questioni transnazionali in tutta l'Unione;
- R. considerando che la transnazionalità rimane un concetto difficile da interpretare e astratto nei casi concreti<sup>5</sup> sia per i membri dei CAE che per la direzione centrale;
- S. considerando che, sebbene in alcuni casi possa essere giustificata l'applicazione delle clausole di riservatezza a norma dell'articolo 8 della direttiva 2009/38/CE, il ricorso abusivo a tale articolo costituisce un ostacolo all'esercizio effettivo dei diritti di informazione e consultazione<sup>6</sup>;
- T. considerando che le parti sociali hanno svolto un ruolo chiave nell'attenuare l'impatto della pandemia di COVID-19 sul luogo di lavoro, ad esempio attraverso l'introduzione di misure in materia di salute e sicurezza, l'attuazione di regimi per il mantenimento del posto di lavoro e nuove forme di organizzazione del lavoro; che a causa della crisi della

---

<sup>1</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione del 14 maggio 2018, pagg. 33-35.

<sup>2</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione del 14 maggio 2018, pag. 34.

<sup>3</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione del 14 maggio 2018, pag. 34.

<sup>4</sup> Valutazione del valore aggiunto europeo effettuata dal Parlamento nel novembre 2012.

<sup>5</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione del 14 maggio 2018, pag. 6.

<sup>6</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione del 14 maggio 2018, pagg. 27-28.

COVID-19 sono in corso numerosi processi di ristrutturazione<sup>1</sup>; che la consultazione dei lavoratori e la loro capacità di partecipare alla negoziazione e alla contrattazione collettiva sono essenziali per affrontare gli effetti positivi e negativi delle ristrutturazioni;

- U. considerando che una recente ricerca a cura di Eurofound ha dimostrato l'impatto della crisi della COVID-19 sul funzionamento e sull'istituzione dei CAE, in particolare nella misura in cui le limitazioni alla mobilità imposte dalle misure di sanità pubblica hanno arrestato i progressi nelle discussioni relative all'istituzione di nuovi CAE; che, sebbene i CAE esistenti siano in gran parte passati alle riunioni online, che consentono e favoriscono uno scambio più attivo, le riunioni in presenza dovrebbero rimanere la norma, a condizione che le misure di sanità pubblica non richiedano altrimenti;
- V. considerando che l'attuazione del diritto dell'Unione nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori è frammentaria, il che potrebbe tradursi in una mancanza di certezza giuridica per i datori di lavoro e i lavoratori; che è essenziale rafforzare gli strumenti dell'Unione attraverso un'ambiziosa revisione della direttiva 2009/38/CE volta a consolidare i diritti dei lavoratori in materia di informazione, consultazione e partecipazione;
- W. considerando che nell'elaborazione di nuove strategie e politiche aziendali si potrebbero prevedere metodi più strutturati e proattivi per l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, nel debito rispetto delle clausole di riservatezza; che le parti sociali dovrebbero essere consultate in merito alla preparazione e, se del caso, all'attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza degli Stati membri;
- X. considerando che, nella sua risoluzione del 9 giugno 2022 dal titolo "Richiesta di convocare una Convenzione per la revisione dei Trattati"<sup>2</sup>, il Parlamento ha invitato il Consiglio a inserire un riferimento al progresso sociale nell'articolo 9 TFUE, collegato a un protocollo sul progresso sociale, al fine di rafforzare il dialogo sociale e sostenere il rafforzamento della competitività e della resilienza dell'economia dell'UE, prestando un'attenzione particolare alle piccole e medie imprese e ai controlli della competitività, e promuovere investimenti proiettati al futuro e incentrati sulle transizioni giusta, verde e digitale;
- Y. considerando che l'impatto dirompente sull'economia e sul mercato del lavoro delle attuali trasformazioni, come lo sviluppo tecnologico, la digitalizzazione, la transizione a un'economia a basse emissioni di carbonio, le misure preventive legate alla pandemia di COVID-19 e la ripresa economica e sociale dalla pandemia, nonché delle nuove forme di occupazione, come il lavoro su piattaforme digitali o da remoto, dovrebbe essere accompagnato da una revisione degli strumenti legislativi e delle pratiche unionali, onde affrontare le sfide attuali sfruttando al contempo il potenziale di tali trasformazioni;
- Z. considerando che gli strumenti digitali come i sistemi di videoconferenza dovrebbero essere utilizzati solo come mezzi per rafforzare i diritti sanciti dalla direttiva 2009/38/CE e la relativa applicazione nella pratica, ma non dovrebbero mai sostituirsi agli obblighi procedurali di consultazione e informazione dei lavoratori, ad esempio

---

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2020/erm-report-2020-restructuring-across-borders>

<sup>2</sup> GU C 493 del 27.12.2022, pag. 130.

l'obbligo di tenere riunioni periodiche in presenza tra i CAE e la direzione centrale;

***Invitare la Commissione a procedere alla tanto attesa revisione della direttiva 2009/38/CE***

1. sottolinea che i diritti dei lavoratori in materia di informazione, consultazione e partecipazione svolgono un ruolo cruciale nel funzionamento dell'economia sociale di mercato, in particolare nel contesto delle trasformazioni del mercato del lavoro derivanti dalle transizioni verde e digitale; evidenzia che i CAE rappresentano uno degli strumenti chiave per rafforzare la democrazia sul luogo di lavoro su questioni transnazionali, far rispettare i diritti dei lavoratori, aumentare il coinvolgimento dei lavoratori e promuovere la fiducia reciproca tra la direzione e i lavoratori; ritiene essenziale rafforzare i CAE e la loro capacità di esercitare i loro diritti di informazione e consultazione, nonché aumentare il numero dei CAE, tenendo conto nel contempo dei diversi sistemi di relazioni industriali degli Stati membri;
2. ribadisce la necessità di sensibilizzare i rappresentanti dei lavoratori e della direzione in merito ai CAE e ai loro potenziali benefici, di aumentare la visibilità al riguardo e di creare incentivi a favore dello sviluppo dei CAE, di un loro più ampio utilizzo e di un'applicazione efficace; sollecita la Commissione, in tale contesto, a raccogliere dati sulle imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2009/38/CE; invita la Commissione a organizzare nel 2023 una conferenza di alto livello volta a mobilitare le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2009/38/CE, i CAE, le parti sociali dei diversi settori e le istituzioni nazionali per il mercato del lavoro riguardo all'importanza dei CAE, con l'obiettivo di includere tale tematica tra le priorità dell'agenda strategica;
3. rileva che lo scambio di conoscenze, esperienze e migliori pratiche può apportare un contributo significativo per l'ulteriore sviluppo dei CAE e il miglioramento del loro funzionamento, compresa la creazione di una piattaforma per uno scambio strutturato e regolare sulle migliori pratiche tra gli Stati membri e i diversi settori, in particolare al fine di aumentare la visibilità dei CAE nei settori e negli Stati membri in cui la loro presenza è limitata;
4. invita la Commissione a sostenere le organizzazioni sindacali europee e sollecita gli Stati membri a sostenere le organizzazioni dei lavoratori più rappresentative previste dal diritto o dalle prassi nazionali, a organizzare formazioni specializzate sui diritti dei CAE affinché essi informino adeguatamente i loro membri in merito alla funzione dei CAE, nonché a stanziare risorse a favore delle campagne di sensibilizzazione;
5. ricorda che i CAE sono organismi transnazionali unici istituiti al fine di informare e consultare i lavoratori e costruire e promuovere l'identità aziendale, e che il coinvolgimento dei CAE può sviluppare e promuovere la cultura e la coesione aziendali; sottolinea l'importanza che i rappresentanti dei lavoratori, in particolare i CAE, partecipino in modo significativo, dopo essere stati effettivamente informati e consultati, all'elaborazione e attuazione delle decisioni relative a questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori;
6. deplora profondamente il fatto che le risorse finanziarie, materiali e giuridiche necessarie per consentire ai CAE di svolgere le loro funzioni in modo adeguato non siano sempre fornite dalla direzione centrale; è preoccupato per le difficoltà incontrate dai CAE nell'accedere all'assistenza finanziaria offerta dalla Commissione e sottolinea

l'urgente necessità di semplificare la procedura di domanda e di ridurre tutti gli oneri amministrativi da sostenere per accedere a tale finanziamento; invita la Commissione a monitorare il recepimento della direttiva 2009/38/CE e ad avviare procedure di infrazione ove opportuno;

7. ribadisce il suo invito alla Commissione a presentare una proposta di revisione della direttiva 2009/38/CE al fine di chiarirne gli obiettivi, le definizioni e le procedure, rafforzare il diritto dei rappresentanti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, in particolare durante i processi di ristrutturazione, secondo le raccomandazioni di cui alla sua risoluzione del 16 dicembre 2021;
8. invita la Commissione, nel contesto della prossima revisione, a valutare l'opportunità di includere nel campo di applicazione della direttiva 2009/38/CE i contratti che consentono a imprese strutturalmente indipendenti di influenzare reciprocamente il funzionamento e le decisioni economiche (come i contratti di franchising o di gestione)<sup>1</sup>, al fine di evitare eventuali lacune;

#### ***Assicurare una consultazione tempestiva e significativa***

9. riconosce che la direttiva 2009/38/CE ha prodotto miglioramenti per quanto riguarda l'istituzione e il funzionamento dei CAE; deplora, tuttavia, che i CAE incontrino ancora notevoli difficoltà nel far valere i loro diritti, in particolare per quanto riguarda l'informazione tempestiva e la consultazione preventiva ed efficace su questioni di carattere transnazionale che potrebbero avere un impatto sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori in Europa, compresi i cambiamenti derivanti dalle transizioni verde e digitale;
10. sottolinea che la definizione e la conseguente interpretazione di quali questioni debbano essere considerate "transnazionali" rimangono vaghe e soggette a interpretazione, traducendosi così in un recepimento e un'attuazione frammentari della direttiva 2009/38/CE da parte degli Stati membri e in una conseguente applicazione frammentata da parte delle imprese; sottolinea che la definizione deve essere precisa e completa e che la portata dei possibili effetti, nonché il pertinente livello di gestione e di rappresentanza che essa comporta, sono elementi mancanti che devono essere presi in considerazione nel determinare il carattere transnazionale di una questione; ribadisce il suo invito a chiarire il concetto di "carattere transnazionale di una questione" nella direttiva 2009/38/CE;
11. si rammarica che la tempestività della consultazione continui a rappresentare un problema laddove il parere dei rappresentanti dei lavoratori sia richiesto o espresso in un momento in cui non è possibile prenderlo opportunamente in considerazione o in cui la direzione ha già adottato la sua decisione sulla misura proposta; deplora che, a causa della mancanza di un obbligo per la direzione di tenere conto dei pareri, spesso i contributi siano ignorati o non abbiano un impatto effettivo sulla misura proposta in questione; ribadisce il suo invito alla Commissione e agli Stati membri a promuovere il rafforzamento dei diritti all'informazione e alla consultazione e processi di

---

<sup>1</sup> I contratti di gestione sono accordi in virtù dei quali un'impresa, pur rimanendo una struttura indipendente, conferisce la propria gestione quotidiana ad un'altra impresa. L'impresa di gestione può quindi controllare i dipendenti dell'impresa gestita senza essere di per sé proprietaria dell'impresa.

consultazione significativi; chiede una definizione riveduta del termine "consultazione" nella direttiva 2009/38/CE, al fine di garantire che il parere del CAE sia preso in considerazione nelle decisioni delle imprese e che il parere sia espresso prima del completamento della consultazione al livello pertinente, prima che gli organi direttivi dell'impresa prendano una decisione e in modo tale da consentire al CAE di ottenere una risposta motivata al suo parere conformemente alla direttiva 2002/14/CE;

12. sottolinea l'importanza di garantire che le imprese o i gruppi di imprese possano prendere decisioni in modo efficace;
13. sottolinea la necessità che i membri del CAE possano accedere in modo tempestivo a informazioni significative e aggiornate sulle decisioni previste di carattere transnazionale e sottolinea l'importanza di tempo e risorse sufficienti per esaminare, valutare e discutere le informazioni ricevute con il sostegno degli esperti disponibili; sottolinea l'importanza di garantire una buona comunicazione e cooperazione tra la direzione centrale e il CAE, compresa la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione, per garantire che i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione siano adeguatamente rispettati;

#### ***Rafforzare le prescrizioni accessorie***

14. osserva che il termine di tre anni a seguito di una richiesta prima che si applichino le prescrizioni accessorie, in caso di mancata conclusione di un accordo, è eccessivo e spesso non viene impiegato in modo efficace ed è svantaggioso per i lavoratori; ribadisce il suo invito a rafforzare le prescrizioni accessorie nella direttiva 2009/38/CE, che costituiscono la base per gli accordi negoziati; sottolinea che il diritto dei CAE di organizzare una riunione annuale con la direzione centrale è insufficiente e dovrebbe essere rafforzato prevedendo riunioni semestrali al fine di migliorare il funzionamento pratico, l'impatto e la gestione dei CAE;

#### ***Chiarire la portata della riservatezza***

15. sottolinea che l'attuazione delle disposizioni in materia di riservatezza da parte degli Stati membri è frammentata a causa della mancanza di una definizione chiara e chiede pertanto una definizione chiara di informazioni riservate; evidenzia in tale contesto che sono necessari ulteriori sforzi da parte degli Stati membri per specificare e chiarire in modo preciso le condizioni alle quali la direzione centrale non è tenuta a trasmettere le informazioni che potrebbero essere dannose; ribadisce il suo invito<sup>1</sup> a prevenire l'abuso delle norme sulla riservatezza quale mezzo per limitare l'accesso all'informazione e la partecipazione effettiva e invita la Commissione, nel contesto della revisione della direttiva 2009/38/CE, a richiedere agli Stati membri di definire in modo chiaro in quali casi la riservatezza giustifica una restrizione dell'accesso alle informazioni;

#### ***Migliorare la composizione delle controversie***

16. sottolinea che, in caso di disaccordo sull'opportunità di avviare una procedura di informazione o consultazione, mancano orientamenti su come risolvere gli effetti negativi che tali disaccordi potrebbero avere sui membri del CAE e sui rappresentanti dei lavoratori; sottolinea pertanto il valore aggiunto che le iniziative dell'Unione

---

<sup>1</sup> P9\_TA(2021)0508, paragrafo 30.

potrebbero apportare nel fornire tali orientamenti;

### ***Introdurre sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate***

17. esprime preoccupazione per l'osservanza frammentaria e insufficiente della direttiva 2009/38/CE nell'Unione e sottolinea la necessità di garantire un'osservanza, un'attuazione e un'applicazione della direttiva adeguate, efficaci e tempestive a vantaggio dei lavoratori in tutta l'Unione;
18. chiede, a tale proposito, norme e procedure rafforzate e altre misure, come l'introduzione nella direttiva 2009/38/CE del diritto di richiedere un'ingiunzione preliminare ai tribunali nazionali o ad altre autorità competenti per una sospensione temporanea dell'attuazione delle decisioni della direzione fino a quando la procedura di informazione e consultazione del CAE non avrà avuto luogo al pertinente livello di gestione e di rappresentanza e non sarà stata condotta in modo tale da consentire una risposta motivata da parte della dirigenza conformemente a tale direttiva;
19. deplora che in molti Stati membri le sanzioni in caso di non conformità non siano efficaci, dissuasive o proporzionate come richiesto dalla direttiva 2009/38/CE; sottolinea la necessità di rafforzare le disposizioni che disciplinano le sanzioni degli Stati membri al fine di migliorare l'osservanza della direttiva 2009/38/CE, assicurando al contempo che ciò non crei un onere per le imprese; ribadisce il suo invito alla Commissione a procedere a una revisione della direttiva 2009/38/CE per introdurre sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate al fine di garantire l'osservanza;

### ***Porre fine all'esenzione per gli accordi precedenti alla direttiva***

20. sottolinea che, a più di 25 anni dall'adozione della prima direttiva sui CAE<sup>1</sup>, molti accordi precedenti alla direttiva sono ancora in vigore e non sono stati adeguati alle prescrizioni della direttiva 2009/38/CE; ritiene fondamentale che tutti gli accordi relativi ai CAE siano soggetti agli stessi diritti e agli stessi obblighi, onde assicurare la parità di trattamento dei lavoratori, l'accesso all'applicazione di norme unionali rigorose e la certezza del diritto; ribadisce il suo precedente invito alla Commissione e agli Stati membri a porre fine all'esenzione per gli accordi cosiddetti "volontari" precedenti alla direttiva e invita a procedere a una revisione delle disposizioni pertinenti contenute nella direttiva 2009/38/CE al fine di creare parità di condizioni per quanto riguarda le norme che disciplinano il funzionamento dei CAE;

### ***Assicurare l'accesso alla giustizia***

21. evidenzia quanto è importante che i CAE abbiano accesso ai tribunali o alle autorità nazionali competenti in materia di lavoro; deplora il fatto che i CAE incontrino ostacoli nell'esercizio dei propri diritti all'informazione e consultazione quali definiti nella direttiva 2009/38/CE; si rammarica che in alcuni Stati membri i tribunali o le autorità competenti a fornire consulenza, a conoscere delle controversie relative ai CAE o a risolvere tali controversie non dispongano delle competenze in materia previste da tale direttiva; ribadisce il suo invito agli Stati membri a garantire procedure amministrative e

---

<sup>1</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).

giudiziarie semplificate per un accesso efficace alla giustizia per i CAE e le delegazioni speciali di negoziazione, nonché per la definizione dello status giuridico, compreso il conferimento della personalità giuridica, dei CAE e delle delegazioni speciali di negoziazione, nel quadro della valutazione d'impatto della Commissione;

22. sottolinea il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, o delle rispettive organizzazioni, di partecipare alla contrattazione collettiva e il loro diritto alla libertà di riunione, e ribadisce che i datori di lavoro non dovrebbero interferire limitando tali diritti e che i rappresentanti dei lavoratori nei CAE dovrebbero essere protetti nell'esercizio dei loro diritti contro eventuali pratiche di ritorsione;
23. sottolinea l'importanza di mercati del lavoro inclusivi e la necessità di un approccio globale per conseguire la parità di genere sul luogo di lavoro; deplora che resti ancora molto da fare per garantire pari opportunità e sottolinea la necessità di garantire una maggiore partecipazione delle donne e delle persone con disabilità al mercato del lavoro; sottolinea l'importanza di garantire una composizione equilibrata sotto il profilo del genere nei CAE ed evidenzia che i membri del CAE e altri organi di rappresentanza dei lavoratori possono essere strumenti utili in tale contesto;
24. esorta la Commissione a presentare, entro il 31 gennaio 2024, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), TFUE, una proposta di revisione della direttiva 2009/38/CE, seguendo le raccomandazioni figuranti in allegato;

◦

◦ ◦

25. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le raccomandazioni figuranti in allegato alla Commissione e al Consiglio.

**ALLEGATO ALLA RISOLUZIONE:  
RACCOMANDAZIONI IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA  
RICHIESTA**

Il Parlamento europeo chiede che la Commissione presenti una proposta di modifica della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, sulla base delle seguenti raccomandazioni:

1. Le transizioni verde e digitale creano opportunità e sfide per i mercati del lavoro, i datori di lavoro e i lavoratori. Per trovare soluzioni sostenibili ai cambiamenti del mercato del lavoro, i lavoratori, i datori di lavoro e i cittadini dovrebbero essere incoraggiati a partecipare ai sistemi democratici e ai processi decisionali.
2. I comitati aziendali europei rappresentano indubbiamente un successo e un pilastro importante del modello sociale europeo. Quasi tre decenni sono passati dall'adozione e dal recepimento della direttiva 94/45/CE e oltre un decennio è passato dall'adozione della direttiva 2009/38/CE. L'esenzione concessa agli accordi sottoscritti prima della direttiva 94/45/CE non è più giustificata, né è giustificato mantenere tale direttiva altrimenti obsoleta per gli accordi sottoscritti o modificati durante il periodo di recepimento della direttiva 2009/38/CE. Pertanto, gli accordi esentati a norma dell'articolo 14 della direttiva 2009/38/CE dovrebbero essere inclusi nell'ambito di applicazione di tale direttiva.
3. Talune decisioni, che potrebbero avere un effetto diretto o indiretto significativo sugli interessi dei lavoratori, devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nel più breve termine possibile.
4. Benché le direttive 94/45/CE e 2009/38/CE sanciscano diritti collettivi del lavoro transnazionali riguardo all'informazione e alla consultazione, all'atto pratico tali diritti spesso non sono rispettati e si sono dimostrati molto difficili da far valere. In molti casi i datori di lavoro hanno attuato misure che coinvolgevano questioni transnazionali senza informare e consultare il comitato aziendale europeo (Renault Vilvoorde)<sup>1</sup>, e i comitati aziendali europei spesso sono informati e consultati solo dopo che le misure che coinvolgono questioni transnazionali sono state attuate. Occorre pertanto adottare disposizioni che consentano di far effettivamente valere tali diritti.

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 i cui potenziali effetti riguardano, in modo diretto o indiretto, l'impresa di dimensioni unionali o il gruppo di imprese di dimensioni unionali nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

4 bis. Al fine di determinare il carattere transnazionale di una questione, si dovrebbe tenere conto della portata dei suoi potenziali effetti e del livello di gestione e di

---

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/article/1997/the-renault-case-and-the-future-of-social-europe>

rappresentanza che essa comporta. Ciò comprende le questioni che, indipendentemente dal numero di Stati membri coinvolti, interessano i lavoratori in termini di portata del loro potenziale impatto, come pure le questioni che comportano il trasferimento di attività tra due o più Stati membri. Sono considerate interessate le imprese o gli stabilimenti ubicati in Stati membri diversi quando si può ragionevolmente prevedere che una questione che interessa un'impresa o uno stabilimento comporti o possa comportare nel prossimo futuro effetti su imprese o stabilimenti di altri Stati membri, anche quando le decisioni previste da un'impresa o da un gruppo di imprese sono adottate in uno Stato membro diverso da quello in cui tali effetti sono prodotti.";

2) all'articolo 2, il paragrafo 1 è così modificato:

a) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

"d) «rappresentanti dei lavoratori», i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori ai sensi del diritto o delle prassi nazionali;"

b) la lettera g) è sostituita dalla seguente:

"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, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere preventivo in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che deve essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni unionali o del gruppo di imprese di dimensioni unionali. La consultazione si svolge in modo da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di ottenere una risposta motivata dalla direzione centrale in tempo utile prima dell'adozione della decisione;"

3) l'articolo 5 è così modificato:

a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

"1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta, congiunta o distinta, di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, che rappresentino complessivamente almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.";

b) la frase introduttiva del paragrafo 2 è sostituita dalla seguente:

"2. A tal fine, entro sei mesi dalla data della richiesta di cui al paragrafo 1 è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo i seguenti orientamenti:"

c) 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 a livello unionale, con una modalità che mira a conseguire una rappresentanza equilibrata dal punto di vista 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;"

d) al paragrafo 4, il terzo comma è sostituito dal seguente:

"Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello dell'Unione e, ove necessario, da altri esperti di propria scelta. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.";

e) al paragrafo 6, il secondo comma è sostituito dal seguente:

"Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese soltanto per un esperto oltre al rappresentante di una organizzazione dei lavoratori riconosciuta a livello dell'Unione.";

4) è inserito l'articolo seguente:

"Articolo 5 bis

Obiettivi relativi all'equilibrio di genere nei comitati aziendali europei e nei comitati ristretti

La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione al momento di istituire un nuovo comitato aziendale europeo, oppure la direzione centrale e il comitato aziendale europeo al momento di rinegoziare l'accordo relativo al comitato aziendale europeo, negoziano in uno spirito di collaborazione sincera le misure necessarie per assicurare che i comitati aziendali europei siano soggetti ai seguenti obiettivi:

- a) il sesso sottorappresentato comprende almeno il 40 % dei membri del comitato aziendale europeo;
- b) i membri del sesso sottorappresentato ricoprono almeno il 40 % dei posti in seno al comitato ristretto.

Il numero di rappresentanti del comitato aziendale europeo e di posti in seno al comitato ristretto ritenuto necessario per conseguire gli obiettivi di cui al primo comma, equivale al numero più vicino alla quota del 40 %, ma non superiore a quella del 49 %.";

5) all'articolo 6, paragrafo 2, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

"b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della

necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività e alle categorie di lavoratori, e la durata del mandato, compreso, al momento dell'assegnazione dei seggi, un insieme di requisiti procedurali per conseguire una rappresentanza equilibrata dal punto di vista del genere;"

6) all'articolo 7, paragrafo 1, il secondo e terzo trattino sono sostituiti dai seguenti:

- "– 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,
- qualora – trascorsi 18 mesi dalla data di tale richiesta – le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5."

7) all'articolo 8, i paragrafi 1 e 2 sono sostituiti dai seguenti<sup>1</sup>:

- "1. Gli Stati membri assicurano che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, entro le condizioni e i limiti stabiliti dall'Unione e dal diritto nazionale e nel rispetto di criteri oggettivi, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata, nel legittimo interesse dell'impresa o dello stabilimento.

La stessa disposizione si applica ai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

Tale obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

Il presente paragrafo non si applica ai membri del comitato aziendale europeo che rivelano ai comitati aziendali nazionali o locali informazioni che possono incidere sulla situazione dei lavoratori qualora tali informazioni siano state loro fornite in

---

<sup>1</sup> Il testo esistente recita:

- "1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.  
La stessa disposizione si applica ai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.  
Tale obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.
2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.  
Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria."

via riservata e siano soggette alle norme nazionali in materia di riservatezza.

La direzione centrale fornisce ai membri del comitato aziendale europeo i criteri oggettivi di cui al paragrafo 2 e stabilisce la durata dei requisiti di riservatezza.

2. Ciascuno Stato membro stabilisce che, nei casi specifici e motivati e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate.

Lo Stato membro interessato subordina tale deroga ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.";

- 8) all'articolo 9 sono aggiunti i paragrafi seguenti:

"Una procedura di informazione e consultazione è avviata entro tempi e secondo modalità che consentano al comitato aziendale europeo di procedere a una consultazione significativa dei pertinenti rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale e locale al fine di esprimere il suo parere prima del termine della procedura di consultazione al livello corrispondente.

In caso di controversia tra la direzione centrale e il comitato aziendale europeo o i rappresentanti dei lavoratori in merito all'opportunità di avviare una procedura di informazione e consultazione, la direzione centrale indica per iscritto i fondamenti, debitamente corroborati, dei motivi per i quali non si applicano gli obblighi di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva o da accordi conclusi in virtù della stessa, ivi compresi i motivi che giustificano l'assenza di questioni transnazionali.

Se è necessario che il comitato aziendale europeo svolga i suoi compiti, il comitato aziendale europeo o il comitato ristretto possono chiedere l'assistenza di esperti di sua scelta. Tali esperti possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello dell'Unione. Su richiesta del comitato aziendale europeo, tali esperti partecipano alle riunioni del comitato aziendale europeo e alle riunioni con la direzione centrale con funzioni di consulenza.

In conformità del presente articolo, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese relative alla richiesta di assistenza di soltanto un esperto oltre al rappresentante di una organizzazione dei lavoratori riconosciuta a livello dell'Unione."

- 9) l'articolo 10 è sostituito dal seguente:

"Articolo 10

Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori

1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri della delegazione speciale di negoziazione e i membri del comitato aziendale europeo dispongono della capacità giuridica e 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 a livello unionale.

2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 8, i membri del comitato aziendale europeo dispongono del diritto e delle risorse necessarie per informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese a livello unionale o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori, riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata e ogniqualvolta il comitato aziendale europeo lo ritenga necessario per svolgere i suoi compiti derivanti dalla presente direttiva, in particolare prima e dopo le sue riunioni.
3. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dei comitati aziendali europei e i rappresentanti dei lavoratori che esercitano le loro funzioni secondo la procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3, nell'esercizio delle loro funzioni, compreso il diritto di costituire sindacati e di aderirvi, godono di una tutela, in particolare contro le misure di ritorsione o il licenziamento, e di garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalle legislazioni e/o prassi nazionali in vigore nel loro paese di occupazione.

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

Un membro di una delegazione speciale di negoziazione o di un comitato aziendale europeo o il supplente di un tale membro che siano membri dell'equipaggio di una nave marittima sono autorizzati a partecipare a una riunione della delegazione speciale di negoziazione o del comitato aziendale europeo o a qualsiasi altra riunione tenuta nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 6, paragrafo 3, se, quando tale riunione ha luogo, detti membri o supplenti non sono in mare o si trovano in un porto di un paese diverso da quello in cui ha sede la società di navigazione.

Ove praticabile, le riunioni sono fissate in modo da facilitare la partecipazione dei membri, o dei loro supplenti, che sono membri dell'equipaggio di navi marittime.

Nel caso in cui un membro di una delegazione speciale di negoziazione o di un comitato aziendale europeo o il supplente di un tale membro che siano membri dell'equipaggio di una nave marittima non siano in grado di presenziare a una riunione, si prende in considerazione l'eventualità di fare ricorso, se possibile, a nuove tecnologie d'informazione e di comunicazione.

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 a titolo gratuito e senza perdita di retribuzione.";

10) l'articolo 11 è così modificato:

a) il paragrafo 2 è sostituito dal seguente<sup>1</sup>:

"2. Gli Stati membri assicurano, in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva, che siano disponibili procedure amministrative e giudiziarie adeguate e facilmente accessibili che permettano di godere dei diritti e di imporre il rispetto gli obblighi derivanti dalla presente direttiva in modo tempestivo ed efficace.

Gli Stati membri istituiscono procedure giudiziarie efficaci, accessibili in modo tempestivo, volte a richiedere e terminare la sospensione temporanea delle decisioni della direzione centrale (ivi compresa la possibilità di chiedere un'ingiunzione preliminare in tal senso), qualora tali decisioni siano impugnate sulla base di una violazione degli obblighi di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva o da accordi conclusi in virtù della stessa. Gli effetti delle decisioni relative ai contratti di lavoro o ai rapporti di lavoro dei lavoratori interessati che sono state impugnate sono sospesi di conseguenza.";

b) al paragrafo 3, il primo comma è sostituito dal seguente:

"3. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i membri del comitato aziendale europeo e/o i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità del predetto articolo. Tali procedure assicurano una decisione tempestiva in modo tale da consentire l'effettivo esercizio dei diritti di informazione e consultazione da parte del comitato aziendale europeo.

Sono a carico della direzione centrale i costi giudiziari sostenuti nello svolgimento delle procedure, le spese di rappresentanza legale e i costi accessori, quali le spese di soggiorno e di viaggio per almeno un rappresentante dei lavoratori.";

11) è inserito il seguente articolo:

"Articolo 11 bis

Sanzioni

1. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili alle violazioni della presente direttiva o di accordi conclusi in virtù della stessa. Le sanzioni sono efficaci, proporzionate e dissuasive.
2. Le sanzioni di cui al paragrafo 1 comprendono:

---

<sup>1</sup> Il testo esistente recita: "2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; in particolare essi assicurano che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva."

- a) sanzioni finanziarie proporzionate alla natura, alla gravità e alla durata dell'infrazione commessa dall'impresa e che aumentano di importo in base al numero di lavoratori interessati;
  - b) ordinanze che escludono l'impresa dal beneficio di alcune o di tutte le prestazioni, sovvenzioni o aiuti pubblici, compresi i fondi dell'UE gestiti dagli Stati membri interessati, per un periodo massimo di tre anni;
  - c) ordinanze che escludono l'impresa dalla partecipazione a un appalto pubblico quale definito dalla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>1</sup>.
3. In caso di violazioni di cui al paragrafo 1 che non sono commesse intenzionalmente, le sanzioni pecuniarie di cui al paragrafo 2, lettera a), sono sostanziali ed equivalenti a quelle previste all'articolo 83, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679<sup>2</sup>.
  4. In caso di violazioni di cui al paragrafo 1 commesse intenzionalmente, le sanzioni pecuniarie di cui al paragrafo 2, lettera a), sono sostanziali ed equivalenti a quelle previste all'articolo 83, paragrafo 5, del regolamento (UE) 2016/679.";
- 12) l'articolo 14 è sostituito dal seguente:

"Articolo 14

Accordi in vigore

1. Gli obblighi derivanti dalla presente direttiva si applicano a tutte le imprese e gruppi di imprese a livello dell'Unione entro... [due anni dopo il recepimento della presente direttiva di modifica].
2. Tutti gli accordi conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE e gli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE, firmati o riveduti tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011, rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva senza alcun obbligo di rinegoziazione. La rinegoziazione degli accordi esistenti resta possibile in applicazione delle pertinenti disposizioni degli accordi stessi e conformemente agli articoli 5 e 13 della presente direttiva.
3. La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni degli accordi esistenti più favorevoli ai comitati aziendali europei.";

- 13) all'articolo 16 è aggiunto il paragrafo seguente:

---

<sup>1</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>2</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

"3. Gli Stati membri notificano quanto prima alla Commissione le misure adottate ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 2.";

14) l'allegato I è così modificato:

a) il punto 2 è sostituito dal seguente:

"2. Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale due volte all'anno per essere informato e consultato, in base ad una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese a livello unionale e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono di conseguenza informate.";

b) al punto 3, il primo comma è sostituito dal seguente:

"3. Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni che possono incidere notevolmente sugli interessi dei lavoratori e l'urgenza non consenta di procedere all'informazione o alla consultazione in occasione della successiva riunione del comitato aziendale europeo in programma, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato tempestivamente. Il comitato ha il diritto di riunirsi, su sua richiesta, con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese a livello unionale, avente la competenza di prendere decisioni proprie, al fine di essere informato e consultato. Oltre al comitato ristretto, i membri del comitato aziendale europeo designati negli Stati membri direttamente o potenzialmente interessati dalle circostanze eccezionali hanno il diritto di partecipare alle riunioni straordinarie."

c) il punto 5 è sostituito dal seguente:

"5. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti. Tali esperti possono comprendere rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello unionale. Su richiesta del comitato aziendale europeo, tali esperti partecipano alle riunioni del comitato aziendale europeo e alle riunioni con la direzione centrale con funzioni di consulenza.";

d) al punto 6, il primo comma è sostituito dal seguente:

"6. Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un esperto oltre al rappresentante di una competente organizzazione dei lavoratori riconosciuta a livello comunitario."