

Bruxelles, 10 giugno 2024
(OR. en)

10750/24

**Fascicolo interistituzionale:
2024/0006(COD)**

**SOC 426
EMPL 245
GENDER 111
MI 578
COMPET 620
DATAPROTECT 234
CODEC 1447
IA 137**

NOTA

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)
Destinatario:	Consiglio
Oggetto:	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 - <i>Orientamento generale</i>

I. INTRODUZIONE

La direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹ 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

¹ 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).

lavoratori a livello nazionale. Il 24 gennaio 2024 la Commissione ha presentato una proposta di revisione di tale direttiva². La proposta mira a colmare le lacune della direttiva e a migliorare in tal modo l'efficacia del quadro per l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello transnazionale.

La Commissione reagisce con la presente proposta alla risoluzione d'iniziativa del Parlamento europeo recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei³, in linea con l'impegno politico espresso dalla presidente della Commissione van der Leyen di rispondere con una proposta legislativa alle risoluzioni del Parlamento basate sull'articolo 225 TFUE, nel pieno rispetto dei principi di proporzionalità, sussidiarietà e "Legiferare meglio".

La proposta intende in particolare far fronte alle seguenti lacune individuate dalla Commissione:

- mancata applicazione della direttiva nelle imprese in cui esistono vecchi accordi in materia di informazione e consultazione transnazionale;
- mancanza di equilibrio di genere nei CAE;
- mancanza di un dialogo autentico, tempestivo e significativo tra la direzione aziendale e i CAE, in particolare quando la direzione non fornisce una risposta motivata ai pareri dei CAE prima di adottare una decisione su questioni transnazionali;
- incertezza giuridica per quanto riguarda la copertura delle risorse dei CAE e le condizioni alle quali la direzione può esigere un trattamento riservato delle informazioni o rifiutarsi di divulgare determinate informazioni al CAE;
- in alcuni casi, mancanza di mezzi di ricorso efficaci e di accesso alla giustizia per i titolari dei diritti ai sensi della direttiva;
- in alcuni casi, mancanza di sanzioni sufficientemente efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di inosservanza delle prescrizioni in materia di informazione e consultazione transnazionale.

² Doc. 5837/24 + ADD 1.

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

A norma della base giuridica pertinente, ossia l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), dello stesso, il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, conformemente alla procedura legislativa ordinaria.

Il Parlamento europeo ha adottato la propria relazione il 9 aprile 2024⁴. Non ha ancora adottato un mandato.

Il Comitato economico e sociale europeo ha adottato un parere in data 30 maggio 2024⁵. Il Comitato delle regioni ha rinunciato a esprimere un parere.

II. STATO DEI LAVORI AL CONSIGLIO

A seguito delle discussioni in sede di gruppo "Questioni sociali"⁶, la presidenza ha presentato un testo di compromesso al Comitato dei rappresentanti permanenti⁷. Il 5 giugno 2024 il Comitato ha approvato il testo di compromesso che figura nell'allegato della presente relazione e ha deciso di sottoporlo al Consiglio EPSCO al fine di raggiungere un orientamento generale. Il 5 giugno, il testo di compromesso ha raccolto un ampio sostegno.

Durante i lavori preparatori il testo è stato sottoposto a una prima messa a punto giuridico-linguistica. La valutazione d'impatto della Commissione⁸ è stata oggetto di una valutazione in sede di gruppo "Questioni sociali"⁹.

⁴ Doc. 758777EN

⁵ Doc. 10596/24

⁶ Le riunioni si sono svolte in data 8, 26 e 28 febbraio, nonché 11 e 29 aprile 2024.

⁷ Doc. 10437/24

⁸ Doc. 5837/24 ADD4

⁹ Doc. 10437/24 ADD1

III. TESTO DI COMPROMESSO DELLA PRESIDENZA

Le principali modifiche proposte dalla presidenza in relazione alla proposta della Commissione sono le seguenti:

1. Portata dell'informazione e della consultazione (articolo 1, paragrafo 1, e considerando 5)¹⁰

La presidenza ha ulteriormente chiarito la portata dell'obbligo di informazione e consultazione perfezionando il concetto di questioni transnazionali nel considerando 5 attraverso l'aggiunta di maggiori dettagli sulle questioni che devono essere considerate transnazionali.

È stato inoltre chiarito che occorre accertare in modo obiettivo se si possa ragionevolmente prevedere che una misura incida sui lavoratori.

2. Rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere (articolo 1, paragrafo 3, lettera a), articolo 1, paragrafo 4, lettera b) e considerando 10)

È stato mantenuto l'obbligo di adoperarsi per una composizione equilibrata sotto il profilo del genere delle delegazioni speciali di negoziazione e dei CAE, ma è stato sottolineato che ciò dovrebbe avvenire fatte salve le legislazioni e le prassi nazionali in materia di elezione e nomina dei rappresentanti dei lavoratori.

3. Motivi di riservatezza e mancata comunicazione delle informazioni (articolo 1, paragrafi 6 e 7, considerando 12 e 13)

È stato precisato che si può esigere che le informazioni siano trattate come riservate o non siano divulgate solo fintantoché persistono i motivi che giustificano siffatte limitazioni del diritto all'informazione.

¹⁰ Riferimenti in relazione alle disposizioni della direttiva modificativa

4. Aggiunta di disposizioni specifiche per i marittimi (articolo 1, paragrafo 8)

Sono state incluse disposizioni specifiche relative ai marittimi ripristinando parola per parola il testo aggiunto alla direttiva per mezzo dell'articolo 2 della direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 ottobre 2015, che modifica le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE del Consiglio, per quanto riguarda i marittimi.

5. Sanzioni (articolo 1, paragrafo 9, lettera a) e considerando 18)

Le norme in materia di sanzioni sono state razionalizzate. In particolare, sono state soppresse le disposizioni iniziali che definivano nel dettaglio le modalità di determinazione delle sanzioni da parte degli Stati membri, pur mantenendo il riferimento, nel considerando 18, a fattori quali le dimensioni e la situazione finanziaria dell'impresa o del gruppo di dimensioni comunitarie (ad esempio sulla base del relativo fatturato annuo), la gravità, la durata, le conseguenze e il carattere doloso o colposo della violazione, che possono essere presi in considerazione all'atto di determinare le sanzioni.

6. Accesso ai procedimenti (articolo 1, paragrafo 9, lettera b ter), considerando 17 e 18 bis)

È stata rafforzata l'idea che gli Stati membri debbano garantire che sia concesso un effettivo accesso ai procedimenti giudiziari o, se del caso, ai procedimenti amministrativi per far valere i diritti attribuiti ai comitati aziendali europei e alle delegazioni speciali di negoziazione, fatte salve le legislazioni nazionali e la loro eventuale legittimazione ad agire. Ciò comprende la copertura delle spese per la rappresentanza legale e la partecipazione a tali procedimenti da parte della direzione centrale o mediante altre misure che gli Stati membri dovranno adottare.

7. Disposizioni transitorie (articolo 1, paragrafo 12, considerando 20 bis)

Il nuovo articolo 14 bis della direttiva modificata è stato snellito prevedendo la possibilità che la direzione centrale e almeno 100 dipendenti presentino una richiesta di negoziazione di un nuovo accordo relativo a un CAE nel caso in cui il vecchio accordo non sia conforme all'articolo 6 della direttiva 2009/38/CE, quale modificata dalla presente direttiva modificativa. È stato inoltre chiarito che in ogni caso le parti degli accordi relativi ai CAE o degli accordi sulle procedure per l'informazione e la consultazione devono rispettare le prescrizioni minime applicabili di cui alla direttiva 2009/38/CE.

8. Portata dell'informazione e della consultazione nelle prescrizioni accessorie (allegato 1, punto a bis)

È stato aggiunto un riferimento alle transizioni verde e digitale come nuova modifica della direttiva 2009/38/CE.

IV. CONCLUSIONE

La presidenza ritiene che il testo che figura nell'allegato rappresenti un compromesso valido ed equilibrato, che tiene conto dei vari pareri delle delegazioni.

Si invita il Consiglio EPSCO a raggiungere un orientamento generale sul testo che figura nell'allegato della presente nota e a incaricare la presidenza di avviare i negoziati sul fascicolo con i rappresentanti del Parlamento europeo.

Proposta di

DIRETTIVA (UE) .../2024

DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del...

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 europeo¹¹,

visto il parere del Comitato delle regioni¹²,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

¹¹ GU C [...] del [...], pag. [...].

¹² GU C [...] del [...], pag. [...].

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ai lavoratori o ai loro rappresentanti sono garantite, ai 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 Consiglio¹³ 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 ha confermato in linea di principio il **suo** valore aggiunto e la **sua** pertinenza, 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.
- (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/CE¹⁴ 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.

¹³ 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 (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

¹⁴ Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2019/2183(INL)).

- (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 di un'impresa incideranno sui suoi lavoratori di più di uno Stato membro, ma anche i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che tali misure incideranno sui lavoratori di tale impresa di un solo Stato membro, ma che le loro conseguenze si ripercuoteranno sui suoi lavoratori di almeno un altro Stato membro. Ciò è necessario per tenere conto dei casi in cui le imprese prevedono misure, quali licenziamenti, collocamenti in esubero o allocazione delle attività di produzione ed esternalizzazione delle attività, che, pur essendo mirate esplicitamente agli stabilimenti di un solo Stato membro, si può ragionevolmente prevedere incideranno sui lavoratori di tale impresa di un altro Stato membro, ad esempio a causa di cambiamenti nella catena di approvvigionamento o nelle attività di produzione transfrontaliere. Il concetto di questioni transnazionali comprende le misure che potrebbero incidere in modo sostanziale sui lavoratori, vale a dire con ripercussioni non trascurabili su di essi e non limitate solo ai singoli lavoratori o alle decisioni operative ordinarie. Il livello di ragionevolezza dovrebbe essere accertato con obiettività, tenuto conto della natura e dello scopo delle misure previste e delle circostanze del caso.
- (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 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 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 delle **delegazioni** speciali 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. Le disposizioni relative al numero degli esperti delle cui spese deve farsi carico la direzione centrale sono dunque ridondanti e dovrebbero essere soppresse. Se l'importo esatto delle spese non è noto in anticipo, è opportuno notificare alla direzione centrale una stima dei costi comprensiva delle informazioni sulla natura dei costi.
- (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, che sia in presenza, online o ibrido, 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 una condivisione delle informazioni e una consultazione significative ed efficienti a costi ambientali e finanziari inferiori, da un lato, e, dall'altro, la possibilità di tenere riunioni in presenza che possano offrire un ambiente affidabile e riservato nonché l'opportunità di procedere di persona a scambi.

- (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 assistenza da parte di esperti, ad esempio in campo tecnico o giuridico, e la copertura degli onorari degli esperti. 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 equilibrata sotto il profilo del 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 europea¹⁵, 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. Fatte salve le legislazioni e le prassi nazionali in materia di elezione e nomina dei rappresentanti dei lavoratori, gli accordi dovrebbero includere modalità per giungere a una composizione del comitato aziendale europeo equilibrata sotto il profilo del genere. Questo potrebbe includere un percorso di crescita verso una composizione del comitato aziendale europeo equilibrata sotto il profilo del genere, che potrebbe comprendere obiettivi progressivi intermedi. 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.

¹⁵ 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 riservatezza dovrebbe essere mantenuta solo fintantoché ne persistano i motivi. 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 ragioni 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 in un modo equilibrato, che consenta un controllo giuridico sufficiente, senza rivelare informazioni protette. La deroga alla comunicazione delle informazioni si applica fintantoché ne persistano i motivi.

- (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 in un 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. È pertanto importante, tenuto conto del grado di urgenza della questione, che l'informazione e la consultazione abbiano luogo in tempo utile e che il comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori dispongano di tempo sufficiente per esprimere il loro punto di vista al fine di garantire l'esercizio effettivo dei diritti previsti dalla direttiva 2009/38/CE. Fatta salva la possibilità per gli Stati membri di stabilire misure che prevedano una maggiore protezione a norma dell'articolo 153, paragrafo 4, TFUE, la presente direttiva modificativa non dovrebbe impedire alle imprese di adottare decisioni, qualora il parere del comitato aziendale europeo non sia stato fornito entro un termine ragionevole.

- (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 ragionevoli per le attività di formazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, e dei costi correlati, che sono 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 tali obblighi. Per quanto riguarda i comitati aziendali europei e le delegazioni speciali di negoziazione, gli Stati membri dovrebbero, in linea con il diritto nazionale sulla loro eventuale legittimazione ad agire o sulla forma di rappresentanza, garantire l'accesso ai procedimenti giudiziari o, se del caso, ai procedimenti amministrativi per far valere i diritti attribuiti ai comitati aziendali europei e alle delegazioni speciali di negoziazione. È inoltre opportuno chiarire che le procedure previste a tal fine devono consentire un'applicazione efficace delle norme e che eventuali procedure preventive di risoluzione stragiudiziale non possono privare i titolari dei diritti del loro diritto di avviare un ricorso giurisdizionale. Ai fini del controllo da parte della Commissione del rispetto dell'obbligo sopra descritto da parte degli Stati membri, questi ultimi 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 modificativa.

(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 potrebbero essere stabilite tenendo conto di fattori quali le dimensioni e la 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.

(18 bis - nuovo) Le delegazioni speciali di negoziazione, i comitati aziendali europei e i loro membri a loro nome dovrebbero disporre dei mezzi necessari per coprire le spese per la rappresentanza legale e la partecipazione a procedimenti giudiziari o, se del caso, a procedimenti amministrativi. Gli Stati membri dovrebbero stabilire che tali spese sono a carico della direzione centrale, nella misura in cui siano ragionevoli, oppure dovrebbero adottare altre misure per garantire che i comitati aziendali europei non siano di fatto impossibilitati a partecipare a procedimenti amministrativi o giudiziari a causa della mancanza di risorse finanziarie. Ciò potrebbe avvenire, ad esempio, richiedendo l'assegnazione di un bilancio operativo adeguato al comitato aziendale europeo, istituendo fondi di solidarietà a livello nazionale, fornendo assicurazioni a copertura delle spese legali, concedendo l'accesso al gratuito patrocinio in determinate circostanze o mediante altre disposizioni in linea con le legislazioni e le prassi nazionali.

(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/CE¹⁶ del Consiglio, 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 invocarne 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 hanno inizialmente motivato l'esenzione. Tale esenzione dovrebbe dunque essere abolita. L'avvio e lo svolgimento dei negoziati per l'istituzione di comitati aziendali europei in tali imprese dovrebbero seguire la procedura di cui alla presente direttiva, mentre il periodo dopo il quale entrano in vigore le prescrizioni accessorie dovrebbe essere ridotto a due anni anziché tre, in linea con il periodo applicabile all'adeguamento degli accordi vigenti relativi ai comitati aziendali europei.

¹⁶ 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](http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj)).

- (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.
- (20 bis-nuovo) Le stesse prescrizioni minime dovrebbero applicarsi a tutte le imprese di dimensioni comunitarie con comitati aziendali europei che operano ai sensi della direttiva 2009/38/CE. Gli Stati membri dovrebbero in particolare stabilire disposizioni transitorie che consentano alle parti degli accordi relativi ai comitati aziendali europei o degli accordi sulle procedure per l'informazione e la consultazione conclusi a norma della direttiva 94/45/CE o della direttiva 2009/38/CE prima del [GU: 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] che non sono conformi alle prescrizioni rivedute relative al contenuto di tali accordi di negoziare adeguamenti. In ogni caso, le parti degli accordi vigenti relativi ai comitati aziendali europei o degli accordi sulle procedure per l'informazione e la consultazione dovrebbero rispettare le prescrizioni minime applicabili.
- (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, di cui almeno una deve essere in presenza.
- (22) Dovrebbero inoltre essere apportare 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.

[...]

(25) Poiché gli obiettivi della presente direttiva, ossia 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, non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della natura e della portata intrinsecamente transnazionali di tali prescrizioni, possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può 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 alla direttiva 2014/23/UE,¹⁷ alla direttiva 2014/24/UE¹⁸ e alla direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁹, 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'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 può contribuire all'effettiva attuazione delle prescrizioni della presente direttiva. 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:

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

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 tale impresa o gruppo, o dei relativi 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 tale impresa o gruppo, o dei relativi stabilimenti, in uno Stato membro e che le conseguenze di tali misure incidano sui loro lavoratori in un altro Stato membro.";

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

"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 in campo giuridico, nella misura in cui siano necessarie a tale scopo. Le spese sono 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 in relazione all'esercizio delle sue funzioni;

– [...]

– 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;"

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 e le prassi nazionali in materia di elezione e nomina 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 direzione centrale non convochi la prima riunione della delegazione speciale di negoziazione 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 opportune 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 non sia convenuto con la direzione centrale che i motivi che lo giustificano sono diventati obsoleti.";

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.
3. La deroga alla comunicazione delle informazioni di cui al paragrafo 1 continua ad applicarsi fino a quando i motivi che la giustificano non siano divenuti obsoleti.";

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 del grado di urgenza della questione, il loro 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 informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti dei lavoratori, 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, e dispongono dei mezzi necessari a tal fine.
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.

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 senza perdita di retribuzione.

Fatti salvi gli accordi conclusi a norma dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera f), i costi ragionevoli 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 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.

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 delle procedure, di cui al primo comma, deve essere compatibile con l'esercizio effettivo dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva.";

b ter) (nuovo) è aggiunto il paragrafo 3 bis seguente:

"3 bis. Per quanto riguarda i diritti conferiti dalla presente direttiva, gli Stati membri garantiscono un effettivo accesso ai procedimenti giudiziari o, se del caso, ai procedimenti amministrativi per i comitati aziendali europei e le delegazioni speciali di negoziazione o, a loro nome, per i rispettivi membri o rappresentanti. Gli Stati membri dispongono che le spese ragionevoli per la rappresentanza legale e la partecipazione a tali procedimenti siano a carico della direzione centrale o adottano altre misure per evitare che tale accesso sia di fatto limitato a causa della mancanza di risorse finanziarie.";

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 pregiudica il diritto delle parti interessate 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 fondamentalmente 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, dopo il *[GU: inserire la data a decorrere dalla quale devono applicarsi le disposizioni di recepimento di cui all'articolo 2, paragrafo 1, primo comma, della 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 *[GU: 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 per effetto delle modifiche entrate in vigore il *[GU: inserire la data di entrata in vigore della presente direttiva modificativa]* a uno qualsiasi degli elementi e delle prescrizioni di cui all'articolo 6, la direzione centrale avvia negoziati per adeguare l'accordo a tali elementi e prescrizioni di cui all'articolo 6 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. Tali negoziati possono limitarsi alle disposizioni dell'accordo che non sono conformi agli elementi e alle prescrizioni di cui all'articolo 6.

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 a norma del presente articolo non conduce a un accordo entro due anni dalla data della rispettiva richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti o dalla data di avvio dei negoziati da parte della direzione centrale di propria iniziativa, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'allegato I.
4. Il presente articolo non ha l'effetto di esentare le parti degli accordi relativi al comitato aziendale europeo o degli accordi sulle procedure per l'informazione e la consultazione dal rispetto delle prescrizioni minime applicabili della presente direttiva.

12 bis) (nuovo) è inserito l'articolo seguente:

Articolo 14 ter

Qualora siano avviati negoziati a norma dell'articolo 5 al fine di concludere un accordo ai sensi della presente direttiva in un'impresa o un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori sia stato concluso prima della data di applicazione della direttiva 94/45/CE e sia ancora in vigore, il periodo di cui all'articolo 7, paragrafo 1, terzo trattino, è ridotto a due anni. L'avvio dei negoziati non incide sui termini degli accordi esistenti in vigore.";

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

Articolo 2

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano, entro il *[GU: inserire la data corrispondente a due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva]*, le misure legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva *[anteriormente al...]*. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Essi applicano tali misure a decorrere dal *[GU: 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. La modalità del riferimento è stabilita dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione le proprie disposizioni legislative, regolamentari e amministrative relative all'applicazione della 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 *[GU: 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, 3 bis e 4, della direttiva 2009/38/CE, quale modificata, avviare procedimenti giudiziari e, se del caso, amministrativi in relazione a tutti i diritti previsti da tale 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

Il presidente / La presidente

Il presidente
