



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

## Relazione ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge n. 234/2012

### Oggetto dell'atto:

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

- **Codice della proposta:** COM(2024) 14 final del 24/01/2024
- **Codice interistituzionale:** 2024/0006 (COD)
- **Amministrazione con competenza prevalente:** Ministero del lavoro e delle politiche sociali

\*\*\*

### Premessa: finalità e contesto

Nell'ambito della trasformazione nel mondo del lavoro, un coinvolgimento significativo dei lavoratori e dei loro rappresentanti a tutti i livelli può contribuire alla previsione e alla gestione dei cambiamenti, alla riduzione della perdita di posti di lavoro, al mantenimento dell'occupabilità e all'attenuazione delle ripercussioni sui sistemi di previdenza sociale e dei relativi costi di adeguamento.

Nelle imprese o nei gruppi di imprese multinazionali, l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello transnazionale possono contribuire in misura considerevole a tale coinvolgimento. A tal fine, la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio stabilisce prescrizioni minime per l'istituzione e il funzionamento di organi di rappresentanza dei lavoratori in seno a talune imprese multinazionali, i cosiddetti *comitati aziendali europei* (CAE). I CAE e le procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale integrano l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale. La valutazione della direttiva 2009/38/CE, effettuata nel 2018, ne ha confermato la bontà dell'impianto generale ma ha anche individuato diversi temi da affrontare e risolvere. In particolare: il basso tasso di istituzione di nuovi CAE, l'inefficacia della consultazione dei CAE in alcuni casi, gli ostacoli all'accesso dei CAE alla giustizia, la mancanza di mezzi di ricorso efficaci e di sanzioni effettive e dissuasive in alcuni Stati membri.

La presente proposta mira, pertanto, a far fronte alle citate carenze della direttiva 2009/38/CE e quindi a migliorare l'efficacia del quadro in materia di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale, senza pregiudicare le norme e le prassi dell'UE e quelle nazionali relative al coinvolgimento dei lavoratori a livello nazionale.

Il Parlamento europeo, attraverso la risoluzione 2019/2183 (INL) recante "*raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei*", ha invitato a rafforzare il ruolo e la capacità dei CAE in qualità di organi di informazione e consultazione nelle imprese di dimensioni

comunitarie. La proposta di direttiva in esame dà seguito, inoltre, all'impegno politico, espresso negli orientamenti politici della presidente von der Leyen, di rispondere alle risoluzioni basate sull'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) con una proposta legislativa, nel pieno rispetto dei principi di proporzionalità e sussidiarietà nonché di quelli dell'accordo "Legiferare meglio".

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

Il quadro legislativo dell'UE che disciplina l'informazione e la consultazione a livello nazionale si è sviluppato nel corso di vari decenni. Diverse direttive dell'UE, infatti, stabiliscono norme in materia di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. La direttiva 2009/38/CE contiene disposizioni sull'interazione tra i quadri in materia di informazione e consultazione a diversi livelli, al fine di garantire la coerenza, la complementarità e le sinergie con i diversi strumenti giuridici esistenti. Tali principi sono mantenuti dalla presente proposta. In particolare:

- il quadro relativo ai CAE lascia impregiudicate le procedure per l'informazione e la consultazione di cui alle direttive 2002/14/CE, 98/59/CE e 2001/23/CE e le prescrizioni in materia di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nel contesto delle ristrutturazioni societarie di cui alle direttive 2004/25/CE, (UE) 2017/1132 e (UE) 2019/1023 ;
- le direttive 98/59/CE, 2001/23/CE e 2002/14/CE obbligano la direzione a informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale al fine di giungere ad un *accordo su una questione nell'ambito delle relazioni industriali nazionali*; la consultazione transnazionale dei CAE, ai sensi della direttiva 2009/38/CE, invece, lascia *impregiudicate le responsabilità della direzione*;
- le direttive 2001/86/CE e 2003/72/CE prevedono l'istituzione di organi rappresentativi per l'informazione e la consultazione sulle questioni transnazionali in seno alle società europee ("SE") e alle società cooperative europee ("SCE"). L'applicazione della direttiva 2009/38/CE a tali tipi di società è esclusa per evitare sovrapposizioni. La presente iniziativa non modifica tale impostazione.

## A. Rispetto dei principi dell'ordinamento europeo

### 1. Rispetto del principio di attribuzione, con particolare riguardo alla correttezza della base giuridica

La proposta in esame rispetta il principio di attribuzione.

La base giuridica per la presente proposta di direttiva - che ha ad oggetto la revisione della direttiva 2009/38/CE - è correttamente individuata nell'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE. L'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), TFUE consente all'Unione di sostenere e completare l'azione degli Stati membri volta a migliorare l'informazione e la consultazione dei lavoratori. In tale ambito, l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE conferisce al Parlamento europeo e al Consiglio il potere di adottare, secondo la procedura legislativa ordinaria, direttive che stabiliscono prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro.

## **2. Rispetto del principio di sussidiarietà**

La proposta rispetta il principio di sussidiarietà in quanto solo un'iniziativa dell'UE può stabilire norme comuni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale all'interno dell'Unione. Data la natura transfrontaliera delle imprese e dei gruppi di imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva e il carattere transnazionale delle questioni oggetto delle prescrizioni in materia di informazione e consultazione transnazionale, i singoli Stati membri non possono far fronte alle carenze del quadro vigente in modo coerente ed efficace. Si veda sul punto il considerando n. 25.

## **3. Rispetto del principio di proporzionalità**

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

La valutazione d'impatto che accompagna la proposta di direttiva in esame ha messo a confronto le opzioni strategiche disponibili per quanto riguarda la loro proporzionalità rispetto allo scenario di base. L'opzione prescelta garantisce un equilibrio tra la necessità di adottare misure sufficientemente solide da permettere di conseguire gli obiettivi strategici, rafforzando il quadro in materia di dialogo sociale nelle imprese, e l'esigenza di non modificare la natura dello strumento né le disposizioni della direttiva che si sono dimostrate efficaci in passato. Si veda sul punto il considerando n. 25.

## **B. Valutazione complessiva del progetto e delle sue prospettive negoziali**

### **1. Valutazione del progetto e urgenza**

A livello generale, nell'ottica di un sempre maggiore miglioramento in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, le disposizioni contenute nel progetto di direttiva sembrano poter apportare innovazioni certamente positive.

In generale, l'aumento dell'efficacia e della qualità del dialogo sociale transnazionale nelle imprese di dimensioni comunitarie potrebbe consentire a queste ultime di prendere decisioni strategiche più consapevoli e rafforzare la fiducia reciproca tra la direzione e la forza lavoro.

È tuttavia da rilevare (come peraltro riportato nella relazione illustrativa della proposta di direttiva) che tali effetti sono ancora incerti e, in mancanza di prove solide, non possono essere stimati in maniera attendibile, data l'interazione tra il coinvolgimento dei lavoratori a livello nazionale e transnazionale e la natura non vincolante dei pareri dei CAE.

In merito all'urgenza del progetto, si rileva che il sistema di relazioni industriali vigente a livello nazionale appare già normativamente strutturato e consolidato e che nell'ambito di tale sistema i CAE costituirebbero solo un'ulteriore struttura di consultazione e informazione la quale andrebbe ad affiancarsi a quelle già esistenti.

### **2. Conformità del progetto all'interesse nazionale**

La nuova formulazione del concetto di transnazionalità di competenza del CAE, modificata dal legislatore comunitario al fine di chiarirne meglio la portata, potrebbe costituire, una volta che la nuova normativa comunitaria fosse in vigore in tutto il territorio dell'Unione, un utile strumento per valutare la

possibilità di scongiurare le delocalizzazioni di impianti produttivi in altri paesi.

Ciò potrebbe avere potenziali ricadute positive per quanto riguarda la difesa dei livelli occupazionali in Italia, coinvolgendo sia le imprese direttamente oggetto delle decisioni strategiche oggetto di valutazione sia l'indotto.

### **3. Prospettive negoziali ed eventuali modifiche ritenute necessarie od opportune**

In merito alle tempistiche di adozione del progetto di direttiva in esame, occorre tenere conto dell'approssimarsi della scadenza della IX legislatura del Parlamento Europeo nonché dell'attuale Commissione, elementi che potrebbero avere come conseguenza un rallentamento, se non di fatto l'arresto, del procedimento di adozione.

Per quanto concerne il contenuto della proposta di direttiva, fermi restando gli elementi positivi a livello generale già esposti, va tuttavia rilevato che, come segnalato anche a livello comunitario da talune parti sociali:

a) le disposizioni contenute nella proposta di direttiva, proprio in virtù delle finalità stesse del progetto complessivo, potrebbero risultare in qualche modo suscettibili di determinare nuovi oneri a carico delle imprese;

b) il rafforzamento delle procedure di informazione e consultazione potrebbe avere come conseguenza un aggravio (sia in termini di tempo che in termini di costo) di molte procedure di *government* dell'impresa e dunque rischiare di rendere le imprese di livello comunitario meno concorrenziali rispetto a quelle non oggetto della normativa comunitaria in argomento.

Come altri paesi membri l'Italia ha posto una riserva sull'intera proposta. Eventuali modifiche potranno essere valutate nell'ambito del negoziato.

In merito, si ritiene comunque che sia opportuno uno specifico approfondimento con il Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

## **C. Valutazione d'impatto**

### **1. Impatto finanziario**

La proposta non richiede lo stanziamento di ulteriori risorse dal bilancio dell'Unione europea. Non dovrebbero, inoltre, emergere costi diretti o indiretti significativi per la finanza pubblica nazionale.

### **2. Effetti sull'ordinamento nazionale**

Per quanto concerne gli effetti della proposta di direttiva in termini di semplificazione, si rileva che il testo del progetto stesso rende maggiormente chiare prescrizioni giuridiche già vigenti in materia. Ciò dovrebbe, da un lato, ridurre il rischio di controversie e relativi costi e, dall'altro, favorire ulteriormente la costituzione dei CAE anche in quelle imprese di dimensioni comunitarie che attualmente ne sono prive.

Ulteriore opera di semplificazione e uniformazione normativa è data dalle disposizioni che prevedono il superamento dell'attuale pluralismo degli organismi di informazione e consultazione. Si prevede, infatti, l'abrogazione delle esenzioni finora previste in merito all'applicazione della direttiva 2009/38/CE per gli accordi relativi a un CAE o ad una procedura di informazione e consultazione stipulati precedentemente all'entrata in vigore della direttiva stessa. Tutti gli accordi sopra citati dovranno quindi essere rinegoziati al fine di adeguarli alla nuova normativa comunitaria.

In merito ad eventuali adeguamenti dell'ordinamento nazionale che dovessero rendersi necessari a seguito dell'approvazione della proposta di direttiva in oggetto si rileva invece che, fermo restando la pacifica necessità di operare gli opportuni interventi normativi per il recepimento della stessa, a livello generale l'introduzione di una modifica alla disciplina sui CAE non dovrebbe comportare sostanziali necessità di modifiche al vigente sistema di relazioni industriali il quale, come già detto, appare già normativamente strutturato e consolidato e nell'ambito del quale i CAE costituirebbero solo un'ulteriore struttura di consultazione e informazione che andrebbe ad affiancarsi a quelle già esistenti.

### **3. Effetti sulle competenze regionali e delle autonomie locali**

La proposta non pare incidere sulle competenze regionali e delle autonomie locali ai sensi di quanto previsto dalla Costituzione, pertanto, la relazione parrebbe non dover essere inviata alle Regioni, per il tramite delle loro Conferenze (art. 24, comma 2 della legge n. 234/2012).

### **4. Effetti sull'organizzazione della pubblica amministrazione**

Non sembrano emergere effetti e costi per l'organizzazione della pubblica amministrazione. L'ordinamento nazionale (si veda l'art. 18 del d.lgs. n. 113 del 2012) prevede, tra l'altro, una procedura preventiva di risoluzione extragiudiziale delle controversie.

### **5. Effetti sulle attività dei cittadini e delle imprese**

Nelle imprese attualmente esentate che dispongono di "accordi volontari", la direzione centrale potrebbe avviare negoziati per un nuovo CAE o dovrebbe avviarli, se richiesto dai lavoratori a norma della direttiva. Ciò comporterà – secondo la valutazione d'impatto allegata alla presente proposta - costi medi stimati pari a circa 148.000 € per negoziato per tali imprese. In generale, durante le negoziazioni o rinegoziazioni che coinvolgono una delegazione speciale di negoziazione, le imprese saranno giuridicamente obbligate a farsi carico, oltre che di altri costi sostenuti nella fase di costituzione, anche di eventuali spese legali in misura ragionevole. La direzione centrale dell'impresa deve impegnarsi in rinegoziazioni laddove necessario per allineare l'accordo esistente relativo al CAE alle prescrizioni rivedute (ad esempio per quanto riguarda la copertura delle spese del CAE per la consulenza di esperti, la consulenza legale e la formazione). Non è possibile quantificare in maniera attendibile i costi medi delle rinegoziazioni, poiché sono altamente variabili. I dati raccolti dall'UE indicano che il processo di rinegoziazione ha una durata inferiore al processo di istituzione di un nuovo CAE, benché i casi complessi possano richiedere anche molteplici riunioni. Sulla base dei dati disponibili, la valutazione d'impatto allegata alla proposta di direttiva ha quantificato alcuni costi legati alle riunioni tra la direzione e i rappresentanti del CAE per la rinegoziazione di un accordo esistente (circa 18.400 € per riunione). In molti casi i necessari adeguamenti degli accordi sui CAE potrebbero essere concordati nell'ambito di rinegoziazioni periodiche, che hanno luogo in media ogni cinque anni, con costi aggiuntivi che possono prevedersi assai limitati rispetto allo scenario di base.

Le imprese potrebbero, inoltre, assistere a un aumento incrementale dei costi di funzionamento dei CAE, ad esempio in relazione all'obbligo di fornire una risposta motivata al CAE. Infine, in caso di violazione degli obblighi, le imprese potrebbero incorrere in sanzioni pecuniarie più elevate. Si prevede tuttavia che i casi di controversie giuridiche e in cui vengono applicate sanzioni rimangano poco frequenti.

Per individuare i potenziali costi dell'iniziativa sono state elaborate - a livello UE - stime dei costi

aggregati basate su ipotesi, dovendo considerare la varietà dei fattori che influenzano il funzionamento del dialogo sociale (ad esempio, non è possibile stimare con attendibilità in quante imprese che dispongono di accordi volontari i lavoratori o la direzione avvierebbero un processo di istituzione di un CAE, o quanti degli accordi esistenti relativi ai CAE verrebbero adeguati per effetto della presente iniziativa).

Come indicato in precedenza, l'iniziativa potrebbe verosimilmente comportare costi sostenibili per le imprese di dimensioni comunitarie in proporzione al loro fatturato, con l'effetto positivo di ricevere potenziali benefici economici, attualmente non quantificabili, connessi al miglioramento della qualità del dialogo sociale.

Le misure strategiche previste non si applicherebbero alle PMI e non sono prevedibili effetti indiretti su tali imprese. È, inoltre, improbabile che i possibili aumenti marginali dei costi di istituzione o di funzionamento dei CAE si ripercuotano sui consumatori.

## **Altro**

--



## Tabella di corrispondenza ai sensi dell'art. 6, comma 5, della legge n. 234/2012

(D.P.C.M. 17marzo 2015)

### Oggetto dell'atto:

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

- **Codice della proposta:** COM(2024) 14 final del 24/01/2024
- **Codice interistituzionale:** 2024/0006 (COD)
- **Amministrazione con competenza prevalente:** Ministero del lavoro e delle politiche sociali

<b>Disposizione del progetto di atto legislativo dell'Unione europea</b> (articolo e paragrafo)	<b>Norma nazionale vigente</b> (norma primaria e secondaria)	<b>Commento</b> (natura primaria o secondaria della norma, competenza ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, eventuali oneri finanziari, impatto sull'ordinamento nazionale, oneri amministrativi aggiuntivi, amministrazioni coinvolte, eventuale necessità di intervento normativo di natura primaria o secondaria)
<b>ARTICOLO 1</b>  La direttiva 2009/38/CE è così modificata:	<b>D.LGS. 22 GIUGNO 2012, N. 113</b>	
<b>(1)</b> <u>all'articolo 1, il paragrafo 4 è sostituito dal seguente:</u> "4. Sono considerate questioni transnazionali quelle che si può ragionevolmente prevedere interessino l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni	<b>ART. 1, COMMA 7</b> Sono considerate <b>questioni transnazionali</b> quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni	<b>DA ADEGUARE</b> Necessario coinvolgimento

<p>comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.</p> <p>Tali condizioni si considerano soddisfatte quando:</p> <p>a) si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in esame dalla direzione dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie incidano sui lavoratori di imprese o stabilimenti in più di uno Stato membro;</p> <p>b) si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in esame dalla direzione dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie incidano sui lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in uno Stato membro e che le conseguenze di tali misure incidano sui lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in un altro Stato membro.";</p>	<p>comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.</p>	<p>MIMIT</p>
<p><b>(2)</b> <u>all'articolo 2, paragrafo 1, le lettere f) e g) sono sostituite dalle seguenti:</u></p> <p>"f) <b>"informazione"</b>, 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;</p> <p>g) <b>"consultazione"</b>, 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;"</p>	<p><b>ART. 2, COMMA 1, LETT. g) e h)</b></p> <p>g) 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. <b>L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'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</b></p>	<p><b>DA MODIFICARE ELIMINANDO I PERIODI IN GRASSETTO</b></p>



	<p><b>comunitarie;</b> h) 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, <b>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 in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;</b></p>	
<p><b>(3)</b> <u>l'articolo 5 è così modificato:</u>  <b>(a)</b> <u>al paragrafo 2, la lettera b) è sostituita dalla seguente:</u> "b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in <b>proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie</b>, con modalità che puntano a conseguire una <b>rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere</b>, <u>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;"</u>;</p>	<p><b>ART. 7, comma 1</b> 1. I membri della delegazione speciale di negoziazione sono designati in <b>proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie</b>, <u>assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 per cento o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri.</u></p> <p><b>ARTICOLO 16, comma 12</b></p>	<p><b>AGGIORNARE, NELLA PARTE IN CUI <u>NON È</u> PREVISTO CHE LE MODALITÀ DI COSTITUZIONE DEVONO PUNTARE A CONSEGUIRE LA RAPPRESENTANZA EQUILIBRATA DI GENERE</b></p> <p><b>DA ADEGUARE, IN</b></p>

<p><b>(b)</b> <u>il paragrafo 6 è così modificato:</u></p> <p>– al primo comma sono aggiunte le frasi seguenti:</p> <p>"Tali spese comprendono spese ragionevoli per esperti, anche a fini di assistenza legale, nella misura in cui siano necessarie a tale scopo, nonché spese ragionevoli per la rappresentanza legale e la partecipazione a procedimenti amministrativi o giudiziari. Le spese devono essere notificate alla direzione centrale prima di essere sostenute.";</p> <p>- nel secondo comma, la seconda frase è soppressa;</p>	<p>12. Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla direzione centrale. La direzione interessata fornisce ai membri del Cae le risorse finanziarie e materiali necessarie ai fini dell'adeguato svolgimento delle sue funzioni. In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, nonché le spese di alloggio, vitto e di viaggio dei membri del Cae e del comitato ristretto. Tali spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.</p>	<p><b>PARTICOLARE NELLA PARTE IN CUI SI PREVEDE CHE LE SPESE COMPREDONO LE SPESE PER ESPERTI.</b></p> <p><b>Vedi anche nuovo punto 5 dell'allegato</b></p>
<p><b>(4)</b> <u>l'articolo 6 è così modificato:</u></p> <p><b>(a)</b> <u>il paragrafo 2 è così modificato:</u> le lettere c) e d) sono sostituite dalle seguenti:</p> <p>"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 <b>all'articolo 9;</b></p> <p>d) il <b>formato</b>, il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;"</p> <p><u>la lettera f) è sostituita dalla seguente:</u></p> <p>"f) le risorse finanziarie e materiali</p>	<p><b>ARTICOLO 9, comma 2, lett. c), d) e e)</b></p> <p>c) le competenze e le materie della procedura d'informazione e consultazione del Cae, nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del Cae si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, comma 6;</p> <p>d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae;</p> <p>e) le risorse finanziarie e</p>	<p><b>COORDINARE CON L'ARTICOLO CHE RECEPIRÀ IL NUOVO ARTICOLO 9 DELLA DIRETTIVA.</b></p> <p><b>DA ADEGUARE</b></p>



<p>legislazioni nazionali in materia di elezione dei rappresentanti dei lavoratori, <b>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.</b>";</p>		
<p><b>(5)</b> <u>all'articolo 7, paragrafo 1, il secondo trattino è sostituito dal seguente:</u>  "— 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,";</p>	<p><b>ARTICOLO 16, comma 1</b>  1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui al presente articolo, qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, <b>ovvero qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 1</b>, ovvero qualora, entro tre anni a decorrere da tale richiesta, le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'articolo 8, comma 5.</p>	<p><b>LA PARTE IN GRASSETTO DA ADEGUARE</b></p>
<p><b>(6)</b> <u>l'articolo 8 è sostituito dal seguente:</u>  <p style="text-align: center;"><i>"Articolo 8</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Comunicazione di informazioni in via riservata</b></p> 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,</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARTICOLO 10</b>  (Informazioni riservate)</p> 1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e del Cae, nonché gli esperti che eventualmente li assistono e i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, non possono	<p><b>DA ADEGUARE</b></p>

<p>nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni che sono state espressamente comunicate loro in via riservata dalla direzione centrale. La direzione centrale può inoltre predisporre adeguate modalità di trasmissione e archiviazione delle informazioni che contribuiscano a tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate in via riservata.</p> <p>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.</p> <p>3. L'obbligo di cui al paragrafo 1 sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al paragrafo 1, a prescindere dal luogo in cui si trovino, fino a quando, in accordo con la direzione centrale, la giustificazione fornita non sarà considerata obsoleta.";</p> <p><b>(7)</b> <u>è inserito l'articolo 8 bis seguente:</u></p> <p style="text-align: center;"><i>"Articolo 8 bis</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Mancata comunicazione di informazioni per motivi specifici</b></p> <p>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</p>	<p>rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1.</p> <p>Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato dei soggetti di cui al primo periodo del presente comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.</p> <p><b>2.</b> La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, possono legittimamente rifiutarsi di comunicare le informazioni richieste solo laddove esse, sulla base di criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o da arrecare loro danno ovvero da realizzare turbativa dei mercati.</p>	<p><b>DA RECEPIRE</b></p>
--	--	---------------------------

<p>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.</p> <p>Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.</p> <p>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.";</p>		
<p><b>(8)</b> <u>gli articoli 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:</u></p> <p style="text-align: center;"><i>"Articolo 9</i></p> <p><b>Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori</b></p> <p>1. La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.</p> <p>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.</p> <p><b>2. L'informazione sulle questioni transnazionali avviene nei tempi, secondo modalità e con contenuti</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ARTICOLO 11</b></p> <p>(Funzionamento del Comitato aziendale europeo ovvero della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori)</p> <p>1. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e il Cae operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.</p> <p>2. Il comma 1 si applica anche per la cooperazione tra la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e i rappresentanti dei lavoratori,</p>	<p style="text-align: center;"><b>DA ADEGUARE CON LE PARTI IN GRASSETTO</b></p>

<p>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.</p> <p>3. La consultazione avviene nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute in conformità del paragrafo 2, di esprimere, entro un termine ragionevole tenuto conto dell'urgenza della questione, un parere prima dell'adozione della decisione, ferme restando le responsabilità della direzione. I rappresentanti dei lavoratori hanno diritto a ricevere per iscritto una risposta motivata dalla direzione centrale o da qualsiasi altro livello di direzione più appropriato prima dell'adozione della decisione sulle misure in esame, a condizione che i rappresentanti dei lavoratori abbiano espresso il loro parere entro un termine ragionevole in conformità di quanto disposto nella prima frase.</p>	<p>nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 10</i></p> <p><b>Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori</b></p> <p>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</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARTICOLO 12</b></p> <p style="text-align: center;">(Tutela e ruolo dei rappresentanti dei lavoratori)</p> <p>1. I membri del Cae dispongono, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera e), dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dal presente decreto legislativo, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del</p>	<p style="text-align: center;"><b>DA ADEGUARE</b></p> <p><b>(Si segnala, in particolare, che in base al nuovo articolo 10 le spese per la formazione sono a carico del <i>management</i>)</b></p>

<p>presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.</p> <p>2. Fatto salvo quanto disposto dagli articoli 8 e 8 bis, i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi adeguati e necessari a informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione, in particolare prima e dopo le riunioni con la direzione centrale.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. Inoltre, i membri della delegazione speciale di negoziazione, dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, i membri del Cae, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, hanno diritto, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura non inferiore a otto ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente. Agli stessi si applicano altresì le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300. ((In caso di lavoratori marittimi resta fermo quanto previsto dall'articolo 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.))</p> <p>2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, l'accordo di cui all'articolo 9 può prevedere ulteriori otto ore annuali.</p> <p>3. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni</p>	
---	--	--



<p>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.</p> <p><b>Fatti salvi gli accordi conclusi a norma dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera f), i costi di tale formazione e le spese correlate sono a carico della direzione centrale, a condizione che quest'ultima ne sia stata informata in anticipo.";</b></p>	<p>comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma del presente decreto legislativo.</p> <p>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 Cae usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione. I contenuti della formazione, considerando gli accordi in atto, sono decisi congiuntamente tra direzione centrale ed il comitato ristretto o, ove non esistente, il Cae.</p> <p>(( 4-bis. Un membro della delegazione speciale di negoziazione o del Cae, o il suo supplente, che siano componenti dell'equipaggio di una nave marittima, sono autorizzati a partecipare a una riunione della delegazione speciale di negoziazione o del Cae o a qualsiasi altra riunione tenuta nell'ambito delle procedure per l'informazione e la consultazione, se, quando la riunione ha luogo, tali membri o i rispettivi supplenti non sono in mare né si trovano in un porto di un Paese diverso da quello in cui ha sede la società di navigazione. Ove possibile, le riunioni sono fissate in modo da facilitare la partecipazione dei membri, o dei loro supplenti, che sono</p>	
--	---	--

	<p>componenti dell'equipaggio di navi marittime. Nel caso in cui un membro di una delegazione speciale di negoziazione o di un Cae o il suo supplente, che siano componenti dell'equipaggio di una nave marittima, non siano in grado di presenziare a una riunione, si considera l'eventualità di fare ricorso, ove possibile, alle nuove tecnologie d'informazione e di comunicazione.))</p>	
<p><b>(9)</b> <u>l'articolo 11 è così modificato:</u></p> <p><b>(a)</b> <u>il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:</u></p> <p>"2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni nazionali adottate in conformità della presente direttiva. In particolare provvedono affinché:</p> <p>a) siano disponibili procedure adeguate che permettano di imporre il rispetto dei diritti e degli obblighi derivanti dalla presente direttiva in maniera tempestiva ed efficace;</p> <p>b) in caso di violazione dei diritti e degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, siano applicabili sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate.</p> <p>In caso di inosservanza delle disposizioni nazionali che recepiscono gli obblighi di cui all'articolo 9, paragrafi 2 e 3, gli Stati membri prevedono sanzioni pecuniarie, da determinare tenendo conto dei criteri elencati al terzo comma del presente paragrafo, fatta salva la possibilità di prevedere anche altri tipi di sanzioni. Ai fini del primo comma, lettera b), nel determinare le sanzioni gli Stati membri tengono conto della gravità, della durata,</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARTICOLO 17</b> (Sanzioni)</p> <p>1. Salvo che il fatto costituisca reato e ferma restando l'eventuale responsabilità civile e disciplinare come prevista dai contratti collettivi applicati, quando è accertata la violazione dell'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a 1.033 euro e non superiore a 6.198 euro.</p> <p>2. Ferma restando l'eventuale responsabilità civile, quando è accertata la violazione dell'articolo 10, comma 2, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a 1.033 euro e non superiore a 6.198 euro.</p> <p>3. Ferma restando l'eventuale responsabilità civile, in caso di violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 4, comma 4, o degli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9 o nelle prescrizioni accessorie di</p>	<p><b>ADEGUARE GLI ARTICOLI 17 E 18 DEL D.LGS. 113/2012 ALLA LUCE DELLE MODIFICHE PROPOSTE ALL'ART. 11 DELLA DIRETTIVA</b></p> <p><b>Necessario coinvolgimento INL</b></p>

<p>delle conseguenze e del carattere doloso o colposo della violazione, nonché, per quanto riguarda le sanzioni pecuniarie, delle dimensioni e della situazione finanziaria dell'impresa o del gruppo di imprese sanzionati e di qualunque altro criterio pertinente.";</p> <p><b>(b)</b> <u>il paragrafo 3 è così modificato:</u> il primo comma è sostituito dal seguente: "3. Gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo o i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale comunichi informazioni in via riservata in conformità dell'articolo 8 o non comunichi informazioni sulla base di motivi specifici in conformità dell'articolo 8 bis."; - è aggiunto il comma seguente: "La durata di tali procedure deve essere compatibile con l'esercizio effettivo dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva.";</p> <p><b>(c)</b> <u>è aggiunto il paragrafo 4 seguente:</u> "4. Qualora gli Stati membri subordinino l'accesso a un ricorso giurisdizionale al previo esperimento di</p>	<p>cui all'articolo 16, o degli ulteriori obblighi stabiliti nell'accordo o nelle prescrizioni accessorie in ordine alla realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari al funzionamento del Cae o della procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a 5.165 euro e non superiore a 30.988 euro.</p> <p style="text-align: center;"><b>ARTICOLO 18</b> (Procedura di conciliazione preventiva e di irrogazione delle sanzioni)</p> <p>1. Al fine di garantire la piena osservanza degli obblighi stabiliti nel presente decreto, le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per risolvere in via preliminare e non contenziosa le controversie relative:</p> <p>a) alla violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 4, comma 4, di acquisizione e comunicazione delle informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui agli articoli 5 e seguenti, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro, ivi incluse le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d);</p> <p>b) alla violazione degli obblighi di</p>	
---	--	--

<p>una procedura di risoluzione alternativa delle controversie, tale procedura non dà luogo a una decisione vincolante per le parti interessate, né pregiudica in altro modo il loro diritto di agire in giudizio.";</p>	<p>informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9 o nelle prescrizioni accessorie di cui all'articolo 16 e degli ulteriori obblighi stabiliti nell'accordo o nelle prescrizioni accessorie in ordine alla realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari al funzionamento del Cae o della procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2;</p> <p>c) alla natura riservata delle informazioni fornite e qualificate come tali ai sensi dell'articolo 10, comma 1, nonché alla concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati;</p> <p>d) alla divulgazione di informazioni riservate in violazione del predetto articolo 10, comma 1;</p> <p>e) alla fondatezza, alla luce dell'articolo 10, comma 2, delle ragioni del diniego opposto alla comunicazione di informazioni.</p> <p>2. La commissione tecnica di conciliazione è composta da tre membri di cui:</p> <p>a) uno designato dal Cae o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e</p>	
--	---	--

	<p>consultazione;</p> <p>b) uno designato dalla direzione centrale;</p> <p>c) uno designato dalle parti di comune accordo.</p> <p>3. Qualora insorga una delle controversie di cui al comma 1, la parte interessata manifesta all'altra parte la volontà di risolvere la contestazione mediante richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione dinanzi alla commissione di cui al comma 2. In tale ipotesi le parti, nel termine di venti giorni dalla richiesta, nominano i membri della commissione. In caso di mancata nomina entro il predetto termine del membro di cui al comma 2, lettera c), quest'ultimo può essere nominato, su ricorso della parte più diligente, dal presidente del tribunale nel cui circondario ha sede la Direzione territoriale del lavoro competente ad irrogare le sanzioni amministrative per le asserite violazioni, in caso di esito negativo della procedura di conciliazione, individuata ai sensi dei commi 6 e 7.</p> <p>4. La commissione di conciliazione si riunisce nei venti giorni successivi e formula, a maggioranza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta di</p>	
--	--	--

	<p>conciliazione formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione, il Direttore territoriale del lavoro, o un suo delegato, tiene conto nell'applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 17.</p> <p>5. Il verbale di mancata conciliazione e la documentazione allegata sono trasmessi, a cura del membro della commissione di cui al comma 2, lettera c), alla Direzione territoriale del lavoro individuata ai sensi dei commi 6 e 7.</p> <p>6. All'accertamento e all'irrogazione della sanzione di cui all'articolo 17, comma 1, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato lo stabilimento dell'impresa di dimensioni comunitarie o l'impresa del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie cui è addetto il lavoratore che ha rivelato a terzi le informazioni riservate. Qualora la predetta violazione sia commessa da uno o più esperti residenti in Italia ovvero da più lavoratori addetti a differenti stabilimenti o imprese situati in più province, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situata la direzione centrale o il dirigente delegato di cui all'articolo 4, comma 1. In mancanza, è competente la</p>	
--	---	--

	<p>Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato lo stabilimento o l'impresa con il maggior numero di lavoratori.</p> <p>7. All'accertamento e all'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo 17, commi 2 e 3, è competente la Direzione territoriale del lavoro della provincia nel cui territorio è situato il soggetto che ha commesso la violazione.</p> <p>8. Il personale ispettivo della Direzione territoriale del lavoro competente, compiuti gli opportuni atti di accertamento ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, notifica, laddove ne sussistano i presupposti, gli estremi della violazione agli interessati nel termine di novanta giorni, ai sensi dell'articolo 14 della predetta legge. Si applica, a tal fine, il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge n. 689 del 1981. Entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire al Direttore territoriale del lavoro scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dal medesimo Direttore.</p> <p>9. Il Direttore territoriale del lavoro, o un suo delegato, esaminati i documenti e gli argomenti esposti negli scritti difensivi nonché nel verbale di mancata conciliazione, determina con ordinanza</p>	
--	---	--

	<p>motivata la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese.</p> <p>10. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.</p>	
<p><b>(10)</b> <u>all'articolo 12 è aggiunto il paragrafo seguente:</u></p> <p>"6. Ciascuno Stato membro <u>può</u> stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese situate nel suo territorio che perseguano direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legislazione nazionale.";</p>		<p><b>DA VALUTARE L'EVENTUALE RECEPIMENTO</b></p>
<p><b>(11)</b> l'articolo 14 è soppresso;</p> <div data-bbox="185 1384 609 1962" style="background-color: #f9f9f9; padding: 10px; border: 1px solid #ccc;"> <p style="text-align: center;"><small>Articolo 14</small></p> <p style="text-align: center;"><b>Accordi in vigore</b></p> <p>1. Fatto salvo l'articolo 13, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla presente direttiva le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:</p> <p>a) un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una consultazione transazionale dei lavoratori, sono stati conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, o qualora tali accordi siano adeguati a seguito di modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese;</p> <p style="text-align: center;"><small>ovvero</small></p> <p>b) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.</p> <p>La legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese rientranti nell'ambito di applicazione di cui al primo comma, lettera b).</p> <p>2. Allo scadere degli accordi di cui al paragrafo 1, le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.</p> </div>	<p><b>ARTICOLO 1, commi 2 e 3</b></p> <p>2. È istituito un Comitato aziendale europeo (di seguito denominato: Cae) <b>o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori</b> in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dagli articoli 5 e seguenti, al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente decreto. Le modalità di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa</p>	<p><b>DA ADEGUARE</b></p>



	<p>o nel gruppo di imprese.</p> <p><b>3. In deroga a quanto previsto dal comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere b) o d), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 9.</b></p>	
<p><b>(12)</b> <u>è inserito l'articolo seguente:</u></p> <p style="text-align: center;"><i>"Articolo 14 bis</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Disposizioni transitorie</b></p> <p>1. Qualora, a seguito del recepimento della [OP: inserire il riferimento alla presente direttiva modificativa], un accordo relativo a un comitato aziendale europeo o un accordo relativo a una procedura per l'informazione e la consultazione concluso prima del [OP: inserire la data a decorrere dalla quale devono applicarsi le disposizioni di recepimento di cui all'articolo 2, paragrafo 1, secondo comma, della presente direttiva modificativa] in conformità degli articoli 5 e 6 della direttiva 94/45/CE o degli articoli 5 e 6 della presente direttiva non sia conforme a una qualsiasi delle prescrizioni applicabili a tale accordo per effetto delle modifiche di cui alla [OP: inserire il riferimento alla presente direttiva modificativa], la direzione centrale avvia negoziati per adeguare l'accordo su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri</p>		<p><b>DA RECEPIRE</b></p>

<p>diversi. La direzione centrale può avviare tali negoziati anche di propria iniziativa.</p> <p>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.</p> <p>3. Se una procedura di adeguamento non conduce a un accordo entro due anni dalla data della rispettiva richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'allegato I.";</p>		
<p>(13) l'allegato I è modificato conformemente all'allegato della presente direttiva.</p>		<b>V. infra</b>
<b>ARTICOLO 2</b>		
<p>1. Gli Stati membri adottano e pubblicano entro e non oltre il [OP: <i>inserire la data corrispondente a un anno dall'entrata in vigore della presente direttiva</i>] le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.</p> <p>Essi applicano tali disposizioni a decorrere dal [OP: <i>inserire la data corrispondente a due anni dalla data di cui al primo comma</i>].</p> <p>Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della</p>		

<p>pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.</p> <p>2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni fondamentali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.</p> <p>Per quanto riguarda le modifiche di cui all'articolo 1, punto 8), della presente direttiva, gli Stati membri notificano alla Commissione entro il [OP: <i>inserire la data di cui al paragrafo 1, primo comma</i>] le modalità con cui i comitati aziendali europei, le delegazioni speciali di negoziazione e i rappresentanti dei lavoratori possono, conformemente all'articolo 11, paragrafi 2, 3 e 4, della direttiva 2009/38/CE, quale modificata, avviare procedimenti giudiziari e, se del caso, amministrativi in relazione a tutti i diritti previsti dalla presente direttiva.</p>		
<b>ARTICOLO 3</b>		
<p>La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella <i>Gazzetta ufficiale dell'Unione europea</i>.</p>		
<b>ARTICOLO 4</b>		
<p>Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.</p>		

**ALLEGATO**

<p><u>L'allegato I della direttiva 2009/38/CE è così modificato:</u></p> <p><b>(1) il punto 1 è così modificato:</b></p> <p><b>(a)</b> la frase introduttiva è sostituita dalla seguente:</p> <p>"1. Al fine di realizzare l'obiettivo fissato all'articolo 1, paragrafo 1, e nei casi</p>	<p><b>ARTICOLO 1, comma 2</b></p> <p>2. E' istituito un Comitato aziendale europeo (di seguito denominato: Cae) o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia</p>	<b>DA ADEGUARE</b>
--	--	--------------------

<p>previsti all'articolo 7, paragrafo 1, e <b>all'articolo 14 bis</b>, è istituito un comitato aziendale europeo, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:";</p> <p><b>(b)</b> alla lettera a), il terzo comma è sostituito dal seguente: "La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato. <b>I rappresentanti dei lavoratori hanno diritto a ricevere una risposta scritta motivata a ogni loro eventuale parere espresso prima dell'adozione della decisione sulle misure in esame, a condizione che il parere sia stato espresso entro un termine ragionevole;</b>";</p> <p><b>(c)</b> dopo la lettera d) è inserita la lettera d bis) seguente: "d bis) nei limiti del possibile, sia le donne che gli uomini rappresentano almeno il 40 % dei membri del comitato aziendale europeo e dei membri del comitato ristretto.";</p>	<p>richiesto secondo la procedura prevista dagli articoli 5 e seguenti, al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente decreto. Le modalità di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.</p>	<p><b>DA RECEPIRE LA PARTE IN GRASSETTO</b></p> <p><b>COORDINARE CON L'ARTICOLO CHE RECEPISCE IL NUOVO COMMA 2-BIS DELL'ART. 6 DELLA DIRETTIVA</b></p>
<p><b>(2) il punto 2 è sostituito dal seguente:</b> "2. Il comitato aziendale europeo ha</p>	<p><b>ARTICOLO 16, comma 7</b> 7. Il Cae ha diritto di riunirsi <b>una</b></p>	

<p>diritto di riunirsi con la direzione centrale <b>due volte all'anno</b> 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 di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono di conseguenza informate.";</p>	<p><b>volta all'anno</b> con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, in conformità all'articolo 12, per essere informato o consultato, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono informate.</p>	<p><b>DA ADEGUARE</b></p>
<p><u>(3) al punto 3, il primo e il secondo comma sono sostituiti dai seguenti:</u>  "3. Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni che <b>con ogni probabilità</b> incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori e la cui <b>urgenza non consenta di procedere all'informazione o alla consultazione in occasione della successiva riunione programmata del comitato aziendale europeo</b>, 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 <b>tempestivamente</b>. 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 di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato.  Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ristretto, hanno diritto di partecipare i membri del comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle imprese che sono</p>	<p><b>ARTICOLO 16, commi 9 e 10</b>  9. Nel caso di riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Cae eletti o designati dagli stabilimenti ovvero dalle imprese direttamente interessati dalle circostanze o dalle misure in questione. La riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione delle misure di cui al comma 8, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere entro il termine congiuntamente definito, nell'ambito della riunione, fra la direzione centrale e il comitato ristretto o, ove non esistente, il Cae. In caso di mancata definizione congiunta, il parere deve essere formulato entro sette giorni.</p>	<p><b>DA ADEGUARE SULLA BASE DELLE MODIFICHE RIPORTATE IN GRASSETTO</b></p>

<p>o possono essere direttamente interessati dalle circostanze o dalle decisioni in questione."</p>	<p>10. Prima delle riunioni con la direzione centrale il Cae o il comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al comma 9, può riunirsi nei limiti di cui all'articolo 12, senza che la direzione interessata sia presente.</p>	
<p><b>(4)</b> <u>al punto 5 sono aggiunte le frasi seguenti:</u>          "Tali esperti possono comprendere rappresentanti di organizzazioni sindacali riconosciute a livello di Unione. <b>Su richiesta del comitato aziendale europeo, tali esperti hanno il diritto di partecipare alle riunioni del comitato aziendale europeo e alle riunioni con la direzione centrale con funzioni di consulenza. La direzione centrale ne è informata in anticipo.</b>";</p>	<p><b>ARTICOLO 16, comma 11</b>          11. Il Cae, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura necessaria allo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni di cui al presente articolo lasciano impregiudicate le prerogative della direzione centrale.</p>	<p><b>DA ADEGUARE SULLA BASE DELLE MODIFICHE IN GRASSETTO</b></p>
<p><b>(5)</b> <u>il punto 6 è così modificato:</u>  <b>(a)</b> tra il terzo e il quarto comma è inserito il comma seguente:          "Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo comprendono spese ragionevoli per l'assistenza, la rappresentanza e i procedimenti legali. Le spese di funzionamento devono essere notificate alla direzione centrale prima di essere sostenute.";  <b>(b)</b> il quarto paragrafo è sostituito dal seguente:          "Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo.".</p>	<p><b>ARTICOLO 16, comma 12</b>          Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla direzione centrale. La direzione interessata fornisce ai membri del Cae le risorse finanziarie e materiali necessarie ai fini dell'adeguato svolgimento delle sue funzioni. In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, nonché le spese di alloggio, vitto e di viaggio dei membri del Cae e del comitato ristretto. Tali spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.</p>	<p><b>DA ADEGUARE ANCHE SULLA BASE DEL NUOVO ARTICOLO 5, PAR. 6 DELLA DIRETTIVA</b></p>