2025/2450

11.12.2025

DIRETTIVA (UE) 2025/2450 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 26 novembre 2025

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ([1]),

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ([2]),

considerando quanto segue:

(1) A norma dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea («Carta»), ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto dell'Unione e dal diritto e dalle prassi nazionali. Il principio n. 8 del pilastro europeo dei diritti sociali ribadisce il diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti di essere informati e consultati in tempo utile su questioni di loro interesse.

(2) Per quanto riguarda le questioni transnazionali, l'obiettivo della direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ([3]) è dare attuazione pratica a detti principi fondamentali stabilendo prescrizioni minime per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

(3) Nella sua valutazione della direttiva 2009/38/CE del 15 maggio 2018, la Commissione ha confermato in linea di principio il valore aggiunto e la pertinenza di tale direttiva. Ha rilevato che numerose disposizioni della direttiva sono sufficientemente flessibili da adattarsi a realtà tecnologiche ed economiche in evoluzione e a una varietà di forme di impresa o di gruppo. Ad esempio, si applica a tutti i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, indipendentemente dal tipo di modalità giuridiche che consentono l'esercizio dell'influenza dominante tra le imprese controllanti e controllate di cui consistono tali gruppi. Di conseguenza, le imprese collegate, ad esempio, da accordi di franchising o di licenza possono rientrare nella definizione di gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, purché sia accertata un'influenza dominante.

(4) Tuttavia, la valutazione della Commissione 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.

(5) Il 2 febbraio 2023 il Parlamento europeo ha adottato, a norma dell'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), una risoluzione di iniziativa legislativa recante raccomandazioni sulla revisione della direttiva 2009/38/CE. Successivamente, la Commissione ha svolto una consultazione in due fasi delle parti sociali a norma dell'articolo 154 TFUE sulla necessità di adottare misure volte a far fronte alle carenze della direttiva 2009/38/CE e sul possibile 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 del diritto nazionale.

([1]) GU C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
([2]) Posizione del Parlamento europeo del 9 ottobre 2025 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 27 ottobre 2025.
([3]) 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).

(6) 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 migliorare la certezza del diritto e ridurre il rischio di simili controversie, è necessario chiarire il concetto di questioni transnazionali. A tal fine, è opportuno precisare che la direttiva 2009/38/CE riguarda non solo i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in esame dalla direzione di un'impresa o di un gruppo di imprese incideranno sui lavoratori di tale impresa, gruppo o di qualsiasi stabilimento di tale impresa o gruppo in più di uno Stato membro, ma anche i casi in cui si può ragionevolmente prevedere che tali misure incideranno su tali lavoratori in un solo Stato membro e che le loro conseguenze si ripercuoteranno su tali lavoratori in almeno un altro Stato membro. Tale chiarimento è necessario alla luce dei casi in cui un'impresa prevede misure, quali licenziamenti, collocamenti in esubero o l'allocazione delle attività di produzione o di esternalizzazione delle attività, che sono mirate esplicitamente agli stabilimenti di un solo Stato membro ma che si può ragionevolmente prevedere incideranno sui lavoratori di tale impresa, di tale gruppo o di qualsiasi stabilimento di tale impresa o gruppo in 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 e non meramente trascurabile sui lavoratori e che non sono limitate solo ai singoli lavoratori o alle decisioni operative ordinarie. A tal fine, è opportuno precisare che la portata dei potenziali effetti delle questioni transnazionali sull'insieme dei lavoratori e sul livello di direzione interessato deve essere presa in considerazione per determinare se una questione rientri nelle competenze di un comitato aziendale europeo.

(7) 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 opportuno trasferire tali disposizioni all'articolo riguardante il funzionamento del comitato aziendale europeo e la procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

(8) L'elezione e la nomina dei rappresentanti dei lavoratori sono disciplinate dal diritto e dalla prassi nazionali. I sistemi nazionali per l'elezione e la nomina dei rappresentanti dei lavoratori variano da uno Stato membro all'altro. I rappresentanti dei lavoratori possono essere rappresentanti sindacali, se previsto dal diritto o dalla prassi nazionale di uno Stato membro.

(9) In vista della conclusione di un accordo che istituisce un comitato aziendale europeo, la direzione centrale è tenuta a negoziare con una delegazione speciale di negoziazione che rappresenti i lavoratori. Ai fini di una maggiore certezza del diritto a tale riguardo, è opportuno precisare che la direzione centrale è tenuta a convocare un numero di riunioni con la delegazione speciale di negoziazione sufficiente a consentire a entrambe le parti di raggiungere tale accordo.

(10) È possibile che i membri della delegazione speciale di negoziazione abbiano 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. A tal fine, è opportuno precisare che la direzione centrale si fa carico di tali spese, quando sono sostenute dai membri della delegazione speciale di negoziazione. Tali spese dovrebbero essere notificate in anticipo alla direzione centrale da parte della delegazione speciale di negoziazione. Se l'importo esatto delle spese non è noto in anticipo, è opportuno notificare alla direzione centrale una stima delle spese comprensiva delle informazioni sulla loro natura. È opportuno limitare la responsabilità della direzione centrale nei confronti di tali spese alle spese legali ragionevoli, in modo da evitare che la direzione centrale 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 della direttiva 2009/38/CE relative al numero degli esperti delle cui spese deve farsi carico la direzione centrale sono dunque ridondanti e dovrebbero essere soppresse.

(11) 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. Le parti dovrebbero altresì stabilire il formato di tali riunioni, ossia se in presenza, online o ibrido, al fine, tra l'altro, di evitare qualsiasi dubbio circa la loro libertà di concordare, da un lato, di tenere alcune o tutte le riunioni 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 un costo ambientale e finanziario inferiore, e, dall'altro, di tenere riunioni in presenza in grado di offrire un ambiente riservato che favorisca un clima di fiducia e consenta scambi dal vivo.

(12) 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 rappresentanti di organizzazioni sindacali a livello di Unione riconosciute o esperti in campo tecnico o giuridico), la copertura degli onorari degli esperti e l'eventuale partecipazione di esperti alle riunioni. 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 di erogare la formazione necessaria a norma della direttiva 2009/38/CE.

(13) L'obbligo di cui alla 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 equilibrio di genere, che la direzione e i rappresentanti dei lavoratori dovranno attuare in fase di negoziazione o rinegoziazione degli accordi. Per raggiungere tali obiettivi può essere necessario, in alcuni casi, dare priorità al genere sottorappresentato all'atto di determinare la composizione dei comitati aziendali europei o dei relativi comitati ristretti. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ([4]), 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 nazionali pertinenti. Le parti dell'accordo relativo al comitato aziendale europeo dovrebbero dunque disporre della flessibilità necessaria per rispettare le limitazioni giuridiche e fattuali dell'azione positiva. Alla luce di considerazioni analoghe, è inoltre opportuno adoperarsi per conseguire l'equilibrio di genere nella composizione delle delegazioni speciali di negoziazione, in modo da promuovere l'equilibrio di genere già durante la fase di negoziazione.

(14) I dati dimostrano che l'avvio dei negoziati viene talvolta ritardato oltre il periodo di sei mesi previsto 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.

(15) Quando condivide informazioni sensibili con i membri della delegazione speciale di negoziazione, con i membri del comitato aziendale europeo o i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, la direzione centrale può imporre che tali informazioni siano condivise in via riservata e vietarne l'ulteriore divulgazione. Per evitare l'uso eccessivo di tali restrizioni relative alla riservatezza e allineare le pertinenti disposizioni della direttiva 2009/38/CE alle corrispondenti disposizioni della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ([5]), le restrizioni relative alla riservatezza dovrebbero essere possibili solo ai fini della tutela del legittimo interesse dell'impresa interessata. L'esistenza di tale legittimo interesse dovrebbe essere valutata sulla base di criteri oggettivi stabiliti nel diritto nazionale. Inoltre, quando condivide informazioni in via riservata, la direzione centrale dovrebbe essere tenuta a fornire contestualmente motivazioni che giustificano la riservatezza. La restrizione relativa alla riservatezza dovrebbe essere applicata solo fintantoché persistano i motivi della riservatezza. 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 delle imprese e dei lavoratori, anche scongiurando rischi crescenti come lo spionaggio industriale.

(16) La possibilità per la direzione centrale di non comunicare informazioni ai membri della delegazione speciale di negoziazione, ai membri 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 che consenta un controllo giuridico sufficiente, senza rivelare informazioni protette.

([4]) Sentenza della Corte di giustizia del 28 marzo 2000, *Badeck e altri*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.
([5]) Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) 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 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.

(18) Le decisioni su questioni transnazionali possono avere conseguenze di vasta portata per i lavoratori, ad esempio in caso di collocamenti in esubero derivanti da piani aziendali, piani sociali o innovazioni nei processi. 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 sono attuate in modo significativo e tempestivo, tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere il loro parere prima dell'adozione della decisione. Implica altresì che i pareri formulati dal comitato aziendale europeo o dai rappresentanti dei lavoratori devono ricevere una risposta motivata dalla direzione centrale o da un livello di direzione più appropriato prima che la decisione sulla misura proposta sia adottata. La direttiva 2009/38/CE dovrebbe prevedere obblighi espliciti in tal senso per garantire la certezza del diritto.

(19) Nel contesto dell'informazione e della consultazione su questioni transnazionali, è importante garantire che le imprese di dimensioni comunitarie o i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie possano prendere decisioni in modo efficace e che l'informazione e la consultazione non comportino indebiti ritardi nel processo decisionale. È inoltre fondamentale che i rappresentanti dei lavoratori dispongano di tempo sufficiente per formarsi, coordinarsi ed esprimere il loro parere su questioni transnazionali talvolta complesse, tenendo conto di eventuali modalità concordate per coordinare l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e l'informazione e la consultazione degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori. Per consentire alle parti di conciliare tali considerazioni nella pratica, le prescrizioni minime per il processo di consultazione dovrebbero rimanere sufficientemente flessibili, consentendo loro di programmare il processo secondo necessità alla luce delle rispettive circostanze e del contenuto della consultazione. Piuttosto che imporre un termine rigido entro il quale i rappresentanti dei lavoratori possano esprimere il loro parere e la direzione debba fornire una risposta motivata, è opportuno prevedere il principio secondo cui la consultazione debba svolgersi entro un termine ragionevole, tenuto conto del grado di urgenza della questione. Tale principio consente alle parti di accelerare il processo di consultazione in situazioni di urgenza. È inoltre opportuno precisare che l'obbligo per la direzione di fornire una risposta motivata prima di adottare una decisione si applica ai casi in cui i rappresentanti dei lavoratori hanno espresso il loro parere entro un termine ragionevole, per quanto riguarda tutte le circostanze pertinenti, quali la complessità o l'importanza della questione, o gli interessi della direzione di adottare tempestivamente una decisione.

(20) Le disposizioni della direttiva 2009/38/CE sul ruolo e sulla protezione dei rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere 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 connesse all'esercizio delle loro funzioni. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione dovrebbero godere, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie equivalenti a quelle previste per i rappresentanti nazionali dei lavoratori dal diritto e dalla prassi nazionali applicabili nello Stato in cui sono impiegati.

(21) Onde evitare controversie, è opportuno precisare anche che la direzione centrale sostiene le spese ragionevoli per le attività di formazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione e dei membri del comitato aziendale europeo, nonché i costi correlati, che sono necessari all'esercizio delle loro funzioni, qualora la direzione centrale ne sia stata informata in anticipo.

(22) In alcuni Stati membri i titolari dei diritti stabiliti dalla direttiva 2009/38/CE hanno difficoltà ad avviare un'azione legale per farli valere. È pertanto necessario rafforzare gli obblighi 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 titolari dei diritti a norma di tale direttiva, comprese le delegazioni speciali di negoziazione e i comitati aziendali europei, gli Stati membri dovrebbero, conformemente al diritto nazionale in materia di legittimazione ad agire o forma di rappresentanza legale, garantire l'accesso ai procedimenti giudiziari o, se del caso, ai procedimenti amministrativi per far valere i diritti di cui alla direttiva 2009/38/CE. È inoltre opportuno chiarire che i procedimenti pertinenti devono consentire un'applicazione tempestiva ed efficace. Qualora gli Stati membri impongano nella fase pre-contenziosa procedure di risoluzione stragiudiziale obbligatorie, è importante garantire che tali prescrizioni non impediscano alle parti di esercitare pienamente il loro diritto di accesso al sistema giudiziario né rendano nella pratica impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti loro conferiti dal diritto dell'Unione, per quanto riguarda eventuali ritardi, effetti sui termini, costi e altri potenziali ostacoli ([6]). È pertanto opportuno chiarire nella direttiva 2009/38/CE che, qualora gli Stati membri subordinino l'accesso a un procedimento giudiziario al previo esperimento di una procedura di risoluzione alternativa delle controversie, tale procedura non dovrebbe pregiudicare né limitare il diritto delle parti interessate di avviare procedimenti giudiziari. Inoltre, ai fini del controllo da parte della Commissione, gli Stati membri dovrebbero essere tenuti a comunicare alla Commissione le modalità e le circostanze in cui i titolari dei diritti a norma della direttiva 2009/38/CE possono avviare procedimenti giudiziari e, se del caso, procedimenti amministrativi in relazione ai loro diritti previsti da tale direttiva.

(23) 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 effettive, dissuasive o proporzionate. 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 effettive, dissuasive e proporzionate, le sanzioni dovrebbero essere stabilite tenendo conto della gravità, della durata e delle conseguenze dell'inosservanza, nonché dell'eventuale carattere doloso o colposo di tale inosservanza. Affinché le sanzioni siano dissuasive, è opportuno tenere conto del fatturato dell'impresa o del gruppo interessati o garantire che le sanzioni applicabili abbiano un analogo carattere dissuasivo.

(24) Le delegazioni speciali di negoziazione, i comitati aziendali europei e, a loro nome, i loro membri, dovrebbero disporre dei mezzi necessari per coprire le spese per la rappresentanza legale e la partecipazione a procedimenti giudiziari e, se del caso, a procedimenti amministrativi. Tali spese possono coprire le spese di viaggio e di soggiorno per la partecipazione a tali procedimenti da parte dei membri che agiscono per conto della delegazione interessata. Gli Stati membri dovrebbero prevedere che la direzione centrale sostenga le spese ragionevoli per la rappresentanza legale e la partecipazione ai procedimenti giudiziari e, se del caso, ai procedimenti amministrativi, oppure dovrebbero adottare altre misure equivalenti per garantire che le delegazioni speciali di negoziazione e i comitati aziendali europei non siano di fatto impossibilitati a partecipare a procedimenti giudiziari e, se del caso, a procedimenti amministrativi, a causa della mancanza di risorse finanziarie. Ciò potrebbe avvenire, ad esempio, richiedendo l'assegnazione di un bilancio operativo adeguato al comitato aziendale europeo, l'istituzione di fondi di solidarietà a livello nazionale, la fornitura di assicurazioni a copertura delle spese legali, l'accesso al gratuito patrocinio in determinate circostanze o altre disposizioni in linea con il diritto e la prassi nazionali.

([6]) Sentenza della Corte di giustizia del 18 marzo 2010, cause riunite C-317/08, C-318/08, C-319/08 e C-320/08, Alassini e a., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Le imprese che hanno concluso un accordo relativo all'informazione e alla consultazione transnazionale dei lavoratori prima del 23 settembre 1996, ossia prima della data di applicazione della direttiva 94/45/CE ([7]) 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 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, fatto salvo lo status giuridico di tali accordi, che continuano a essere disciplinati dalle norme nazionali applicabili. L'avvio e lo svolgimento dei negoziati per l'istituzione di comitati aziendali europei nelle imprese con tali accordi dovrebbero essere soggetti alla procedura di cui alla direttiva 2009/38/CE, mentre il periodo dopo il quale entrano in vigore le prescrizioni accessorie dovrebbe essere ridotto da tre a due anni, in linea con il periodo applicabile all'adeguamento degli accordi vigenti relativi ai comitati aziendali europei.

(26) 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 tali imprese dall'applicazione della direttiva 2009/38/CE.

(27) Il comitato aziendale europeo che operi sulla base delle 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 ordinarie previste dalle prescrizioni accessorie tenute in presenza.

(28) 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.

(29) 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.

(30) 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 l'Unione e gli 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'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, nonché per quanto riguarda il sostenimento dei relativi costi da parte della direzione centrale.

([7]) 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).

(31) Conformemente alle direttive 2014/23/UE, ([8]) 2014/24/UE ([9]) e 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio ([10]), 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 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.

(32) Nell'attuare il diritto dell'Unione, gli Stati membri devono rispettare i diritti sanciti dalla Carta e promuoverne l'applicazione conformemente all'articolo 51 della Carta, compreso il diritto alla libertà di associazione a tutti i livelli, segnatamente in campo politico, sindacale e civico, il che implica il diritto di ogni persona di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

(33) 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 un anno l'applicazione delle disposizioni adottate dagli Stati membri per conformarsi alla presente direttiva.

(34) È possibile che gli accordi relativi ai comitati aziendali europei conclusi a norma della direttiva 94/45/CE o della direttiva 2009/38/CE prima del recepimento della presente direttiva non affrontino le prescrizioni relative al contenuto di tali accordi quali modificati dalla presente direttiva. È pertanto opportuno prevedere disposizioni transitorie che consentano alle parti di tali accordi di modificare i loro accordi.

(35) Poiché l'obiettivo generale 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 può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della natura e della portata intrinsecamente transnazionali di tali prescrizioni, può essere conseguito 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 tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La direttiva 2009/38/CE è così modificata:

1) l'articolo 1 è così modificato:

a) il paragrafo 3 è sostituito dal seguente:

«3. L'informazione e la consultazione dei lavoratori devono avvenire al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tal fine, la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali, tenendo conto dei possibili effetti sulla forza lavoro e sul livello di gestione interessato.»;

b) 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 almeno due Stati membri diversi.

([8]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

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, di tale gruppo o degli eventuali relativi stabilimenti in più di uno Stato membro; oppure

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, di tale gruppo o degli eventuali relativi stabilimenti in uno Stato membro e che le conseguenze di tali misure incidano sui loro lavoratori in almeno 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) all'articolo 3, il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

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

4) l'articolo 5 è così modificato:

a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

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

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

«b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o nominati con modalità che puntano a conseguire una rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere, in cui donne e uomini costituiscano rispettivamente almeno il 40 % dei membri della delegazione speciale di negoziazione, e in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, 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. Se l'obiettivo dell'equilibrio di genere non è raggiunto, la delegazione speciale di negoziazione ne illustra per iscritto i motivi ai lavoratori. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo dell'equilibrio di genere non impedisce la creazione di una delegazione speciale di negoziazione.»;

c) al paragrafo 4, il primo comma è sostituito dal seguente:

«4. Ai fini della conclusione di un accordo a norma dell'articolo 6, la direzione centrale convoca un numero sufficiente di riunioni negoziali con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa di conseguenza le direzioni locali.»;

d) il paragrafo 6 è sostituito dal seguente:

«6. Le spese relative ai negoziati di cui ai paragrafi 3 e 4 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. Tali spese comprendono spese ragionevoli per esperti, anche in campo giuridico, nella misura in cui siano necessarie a tale scopo. Dette spese sono notificate alla direzione centrale prima di essere sostenute.

Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento della delegazione speciale di negoziazione.»;

5) l'articolo 6 è così modificato:

a) il paragrafo 2 è così modificato:

i) 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;»;

ii) le lettere f) e g) sono sostituite dalle seguenti:

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

i) la possibilità di ricorrere a esperti, anche in campo giuridico, e a rappresentanti di organizzazioni sindacali riconosciute a livello di Comunità, nonché la loro partecipazione alle riunioni, affinché assistano il comitato aziendale europeo nell'esercizio delle sue funzioni;

ii) l'erogazione di opportune attività di formazione ai membri del comitato aziendale europeo, fatto salvo l'articolo 10, paragrafo 4, primo comma;

g) la data di entrata in vigore dell'accordo, la sua durata, la sua possibile proroga, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.»;

b) è inserito il paragrafo seguente:

«2 *bis*. Quando negoziano o rinegoziano un accordo relativo a un comitato aziendale europeo, la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione stabiliscono le modalità necessarie e compiono ogni ragionevole sforzo per conseguire, fatti salvi il diritto e la prassi nazionali in materia di elezione o 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. Se l'obiettivo dell'equilibrio di genere non è raggiunto, il comitato aziendale europeo ne illustra per iscritto i motivi ai lavoratori. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo dell'equilibrio di genere non impedisce la creazione di un comitato aziendale europeo o di un comitato ristretto.»;

6) 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,»;

7) 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 divulgare a terzi le informazioni che la direzione centrale ha espressamente comunicato loro in via riservata, nel legittimo interesse dell'impresa, in base a criteri oggettivi stabiliti dagli Stati membri. La direzione centrale può inoltre predisporre opportune modalità di trasmissione e archiviazione che contribuiscano a tutelare la riservatezza delle informazioni.

2. Quando comunica informazioni in via riservata a norma del paragrafo 1, la direzione centrale informa 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 circa i motivi che giustificano la riservatezza e stabilisce, ove possibile, la durata dell'obbligo di riservatezza.

3. L'obbligo di riservatezza di cui al paragrafo 1 sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui a tale paragrafo, a prescindere dal luogo in cui si trovino, fino a quando i motivi dell'obbligo di riservatezza non siano diventati obsoleti.»;

8) è inserito l'articolo seguente:

«*Articolo 8* bis

Mancata comunicazione di informazioni

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei casi specifici e alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare ai membri della delegazione speciale di negoziazione, ai membri 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, ove la natura di tali informazioni sia tale che, in conformità di criteri oggettivi stabiliti dagli Stati membri, la trasmissione di tali informazioni creerebbe 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, i membri 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.»;

9) 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 viene comunicata secondo tempi, 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. La comunicazione di tale informazione tiene conto anche di eventuali modalità a norma dell'articolo 6, paragrafo 2, lettera c).

3. La consultazione avviene secondo tempi, modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni comunicate in conformità del paragrafo 2, di esprimere, entro un termine ragionevole, tenuto conto dell'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 nel presente paragrafo.

Articolo 10

Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori

1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i rappresentanti dei lavoratori, compresi i membri della delegazione speciale di negoziazione e i membri del comitato aziendale europeo, dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

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

3. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3, godono, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie equivalenti a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dal diritto o dalla prassi vigente 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 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.

Se un membro di una delegazione speciale di negoziazione o di un comitato aziendale europeo o il supplente di tale membro che siano membri dell'equipaggio di una nave marittima non sono 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.»;

10) l'articolo 11 è così modificato:

a) il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:

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

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

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

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

Ai fini della lettera b), nel determinare le sanzioni, gli Stati membri tengono conto della gravità, della durata e delle conseguenze dell'inosservanza, come pure del fatto che quest'ultima sia dolosa o colposa. In caso di sanzioni pecuniarie, tengono conto altresì del fatturato annuo dell'impresa o del gruppo interessati o garantiscono che le sanzioni applicabili abbiano un analogo carattere dissuasivo.»;

b) il paragrafo 3 è così modificato:

i) il primo comma è sostituito dal seguente:

«3. Gli Stati membri prevedono procedimenti giudiziari e, se del caso, procedimenti amministrativi che i membri della delegazione speciale di negoziazione o del comitato aziendale europeo ovvero i rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione possono avviare in relazione all'applicazione dell'articolo 8 o 8 *bis*.»;

ii) è aggiunto il comma seguente:

«La durata del procedimento di cui al primo comma consente l'esercizio effettivo dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva.»;

c) sono aggiunti i paragrafi seguenti:

«4. Per quanto riguarda i diritti conferiti dalla presente direttiva, gli Stati membri garantiscono un effettivo accesso ai procedimenti giudiziari e, se del caso, ai procedimenti amministrativi per le delegazioni speciali di negoziazione, i comitati aziendali europei 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 equivalenti per evitare che l'accesso a tali procedimenti sia di fatto limitato a causa della mancanza di risorse finanziarie.

5. Qualora gli Stati membri subordinino l'accesso a un procedimento giudiziario al previo esperimento di una procedura di risoluzione alternativa delle controversie, tale procedura non pregiudica né limita il diritto delle parti interessate di avviare procedimenti giudiziari.»;

11) l'articolo 12 è così modificato:

a) il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:

«2. 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 sono stabilite, ai fini di un buon coordinamento tra di loro, dall'accordo di cui all'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.»;

b) 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.»;

12) l'articolo 14 è soppresso;

13) sono inseriti gli articoli seguenti:

«*Articolo 14* bis

Disposizioni transitorie

1. Qualora, dopo il 1º gennaio 2028, un accordo relativo a un comitato aziendale europeo concluso prima del 2 gennaio 2029 in conformità degli articoli 5 e 6 della direttiva 94/45/CE o degli articoli 5 e 6 della presente direttiva non affronti, per effetto delle modifiche entrate in vigore il 31 dicembre 2025, uno o più degli elementi e delle prescrizioni di cui all'articolo 6 della presente direttiva, la direzione centrale avvia negoziati per adeguare l'accordo affinché affronti tale elemento o tali elementi e prescrizioni di cui all'articolo 6 della presente direttiva, su richiesta scritta del comitato aziendale europeo o di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in almeno due Stati membri diversi. La direzione centrale può avviare tali negoziati anche di propria iniziativa. Tali negoziati possono limitarsi ad affrontare, nell'accordo, gli elementi e le prescrizioni di cui all'articolo 6 della presente direttiva che sono stati inseriti il 31 dicembre 2025.

2. Ove l'accordo relativo a un comitato aziendale europeo 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 richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti o dalla data di avvio dei negoziati da parte del comitato aziendale europeo o 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 dal rispetto delle prescrizioni minime applicabili della presente direttiva.

Articolo 14 ter

Imprese precedentemente esentate

Qualora siano avviati negoziati a norma dell'articolo 5 della presente direttiva 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, della presente direttiva è ridotto a due anni. L'avvio dei negoziati non incide sulle condizioni degli accordi esistenti in vigore.»;

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

Articolo 2

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano, entro il 1º gennaio 2028, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.

Essi applicano tali disposizioni a decorrere dal 2 gennaio 2029. Tuttavia, essi applicano le disposizioni che recepiscono l'articolo 1, punti 12) e 13), nella misura in cui sono collegate all'articolo 14 e all'articolo 14 *bis*, paragrafi 1, 2 e 3, a decorrere dal 2 gennaio 2028.

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 il testo delle disposizioni fondamentali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Gli Stati membri notificano alla Commissione entro il 1º gennaio 2028 le modalità con cui le delegazioni speciali di negoziazione, i comitati aziendali europei e i rappresentanti dei lavoratori possono, a norma dell'articolo 11, paragrafi da 2 a 5, della direttiva 2009/38/CE, quale modificata, avviare procedimenti giudiziari e, se del caso, procedimenti 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 Strasburgo, il 26 novembre 2025

Per il Parlamento europeo	*Per il Consiglio*
La presidente	*Il presidente*
R. METSOLA	M. BJERRE

ALLEGATO

PRESCRIZIONI ACCESSORIE

L'allegato I della direttiva 2009/38/CE è così modificato:

1) il punto 1 è così modificato:

a) la frase introduttiva è sostituita dalla seguente:

«1. Al fine di realizzare l'obiettivo fissato all'articolo 1, paragrafo 1, e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1, e all'articolo 14 *bis*, è istituito un comitato aziendale europeo, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle norme seguenti:»;

b) alla lettera a), il secondo e il terzo comma sono sostituiti dai seguenti:

«L'informazione del comitato aziendale europeo su questioni transnazionali riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le competenze e le politiche in materia di formazione, la previsione del cambiamento e la gestione dei processi di ristrutturazione, compresi quelli connessi alle transizioni verde e digitale, le modifiche sostanziali in merito alle condizioni di lavoro, in particolare all'organizzazione del lavoro o alle relazioni contrattuali, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi, anche nelle imprese controllate.

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. 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;»;

c) alla lettera b), dopo il primo comma è inserito il comma seguente:

«A tal fine e 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. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo dell'equilibrio di genere non impedisce la creazione del comitato aziendale europeo. Se l'obiettivo dell'equilibrio di genere non è raggiunto, il comitato aziendale europeo ne illustra per iscritto i motivi ai lavoratori.»;

2) il punto 2 è sostituito dal testo seguente:

«2. Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi in presenza con la direzione centrale almeno due volte all'anno per essere informato e consultato, in base ad una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono di conseguenza informate. In casi eccezionali è possibile utilizzare mezzi di comunicazione e coordinamento digitali per tenere tali riunioni ordinarie, ove opportuno e concordato e garantendo un'informazione e una consultazione significative.»;

3) il punto 3 è così modificato:

a) il primo e il secondo comma sono sostituiti dai seguenti:

«3. Qualora si verifichino circostanze eccezionali o intervengano decisioni ragionevolmente prevedibili incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori e la cui urgenza non consenta di procedere all'informazione o alla consultazione in occasione della successiva riunione programmata del comitato aziendale europeo, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato tempestivamente. Il comitato ha il diritto di riunirsi, su sua richiesta, con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese 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 direttamente interessati dalle circostanze o dalle decisioni in questione ovvero su cui si può ragionevolmente prevedere che tali circostanze o decisioni incideranno.»;

b) il quinto comma è sostituito dal seguente:

«Le procedure per l'informazione e la consultazione previste nelle circostanze di cui al presente punto sono effettuate lasciando impregiudicati l'articolo 1, paragrafo 2, e gli articoli 8 e 8 *bis*.»;

4) il punto 5 è sostituito dal seguente:

«5. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti. Tali esperti possono comprendere rappresentanti di organizzazioni sindacali riconosciute a livello di Comunità. 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.»;

5) il punto 6 è sostituito dal seguente:

«6. Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

La direzione centrale fornisce ai membri del comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.

In particolare, la direzione centrale si fa carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, delle spese di organizzazione e di interpretariato delle riunioni, nonché delle spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo comprendono spese ragionevoli per gli esperti in campo giuridico. Le spese di funzionamento sono notificate alla direzione centrale prima di essere sostenute.

Nel rispetto dei principi di cui al presente punto, gli Stati membri possono fissare le norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo.».