



Comitato economico  
e sociale europeo

# PARERE

Comitato economico e sociale europeo

## Comitato aziendale europeo

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  
[COM(2024) 14 final - 2024/0006(COD)]

**SOC/791**

Relatrice: **Sophia REISECKER**

[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

**IT**

Consiglieri	Aline CONCHON (per il II gruppo) Wolfgang GREIF (per la relatrice, del II gruppo)
Consultazioni	Parlamento europeo, 26/2/2024 Consiglio dell'Unione europea, 29/2/2024
Base giuridica	Articoli 153, paragrafi 1 e 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	23/5/2024
Adozione in sessione plenaria	30/5/2024
Sessione plenaria n.	588
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	128/101/12

## 1. Conclusioni e raccomandazioni

- 1.1 Sulla base dei pareri esistenti, il CESE accoglie con favore l'iniziativa legislativa intrapresa dalla Commissione europea per rivedere la direttiva 2009/38/CE quanto alle norme minime riguardanti l'istituzione dei comitati aziendali europei (CAE) e volte a garantirne l'efficace funzionamento.
- 1.2 In linea con precedenti suoi pareri, il CESE apprezza l'obiettivo di accrescere l'efficacia e migliorare l'attuazione dei diritti dei CAE e garantire la certezza del diritto chiarendo alcuni concetti chiave della suddetta direttiva (in prosieguo "la direttiva CAE"). Si tratta in particolare di fornire una definizione del carattere transnazionale, di mettere a disposizione dei CAE risorse adeguate, di garantire l'accesso alla giustizia e di rafforzare l'impegno degli Stati membri a stabilire sanzioni efficaci e sufficientemente dissuasive per le violazioni dei diritti dei CAE.
- 1.3 Il CESE si compiace dell'obiettivo della Commissione di rivedere le suddette norme per garantire un processo di informazione e consultazione più efficiente e significativo integrando le prescrizioni accessorie della direttiva, nonché di aumentare la frequenza delle riunioni periodiche dei CAE e di introdurre l'obbligo di una risposta motivata da parte della direzione aziendale ai pareri dei CAE. Apprezza inoltre il rafforzamento del ruolo dei rappresentanti sindacali in quanto esperti chiamati ad assistere i CAE.
- 1.4 Il CESE sostiene, nello specifico, una serie di importanti modifiche volte a mettere i CAE e i loro membri in condizione di svolgere i loro compiti. In particolare, si tratta di disposizioni riguardanti le risorse che devono essere fornite dalla direzione aziendale – con i dettagli da definire congiuntamente nei pertinenti accordi relativi ai CAE ("accordi CAE") – in relazione alla formazione, agli esperti e alla rappresentanza legale, nonché di norme intese a fornire chiarimenti in materia di riservatezza.
- 1.5 Pur approvando, in linea di massima, la revisione proposta della Commissione, e pur sottolineando che tale revisione dovrebbe migliorare il ruolo dei CAE come strumenti per una cultura del dialogo sociale nelle imprese basata sulla fiducia atti a promuovere la competitività delle imprese stesse e la qualità dell'occupazione, il CESE formula le seguenti raccomandazioni:
  - 1.5.1 Al fine di garantire il massimo livello possibile di certezza del diritto per quanto riguarda la portata transnazionale delle competenze dei CAE, sia il testo del considerando 16 che quello del considerando 12 dell'attuale direttiva CAE dovrebbero figurare all'interno dell'articolo.
  - 1.5.2 Per tenere il passo con i cambiamenti della cultura aziendale, la definizione di "impresa controllante" dovrebbe essere modificata in modo tale da far rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva anche le società che vendono beni o prestano servizi mediante contratti di franchising o di licenza.
  - 1.5.3 Per garantire un recepimento e un'attuazione adeguati, la Commissione dovrà avvalersi di strumenti di monitoraggio e applicazione efficaci. La Commissione potrebbe inoltre prendere in considerazione la creazione di un gruppo di esperti a sostegno dell'attuazione della direttiva.

- 1.5.4 Per tener conto delle trasformazioni legate ai cambiamenti climatici, all'evoluzione demografica e alla penuria di personale qualificato, occorrerebbe ampliare gli ambiti di pertinenza dei CAE includendo tra quelle elencate nelle prescrizioni accessorie della direttiva anche competenze in materia di investimenti, formazione, salute e sicurezza sul lavoro, protezione dei dati e transizione climatica. Ciò al fine di promuovere l'inclusione di queste materie tra gli ambiti di competenza da definire negli accordi CAE. Inoltre, i CAE dovrebbero avere la facoltà di proporre essi stessi i temi dei quali occuparsi.
- 1.5.5 Riguardo alle informazioni riservate fornite dalla dirigenza aziendale, il CESE chiede di fornire indicazioni più precise onde assicurarsi che le imprese siano in regola con gli obblighi di legge e i membri dei CAE possano condividere informazioni con i sindacati nazionali o locali e i rappresentanti dei lavoratori.
- 1.5.6 Per consentire ai CAE già istituiti che funzionano bene di continuare a farlo, il CESE invita a indicare con chiarezza che gli accordi CAE conclusi prima dell'entrata in vigore della direttiva ("accordi CAE pre-direttiva") possono rimanere invariati fintanto che il CAE in questione e la direzione centrale concordino in tal senso e che non vi è quindi alcun obbligo di rinegoziare gli accordi CAE "conformi".
- 1.5.7 Per mantenere in vigore le norme degli accordi CAE pre-direttiva, qualora tali accordi vengano rinegoziati è opportuno che viga una "clausola di non regressione" che mantenga inalterata la situazione esistente fino alla conclusione di un nuovo accordo.
- 1.5.8 Per fare in modo che le sanzioni comminate per mancato rispetto dei diritti dei CAE siano efficaci e sufficientemente dissuasive, l'obbligo imposto agli Stati membri di stabilire sanzioni pecuniarie adeguate andrebbe reso più specifico prescrivendo che tali sanzioni siano proporzionate e basate su criteri pertinenti (ad esempio il criterio del fatturato globale dell'impresa, sul modello delle sanzioni previste dal regolamento generale dell'UE sulla protezione dei dati).
- 1.5.9 Inoltre, il CESE è favorevole ad attribuire il diritto di richiedere al giudice un provvedimento inibitorio che sospenda temporaneamente una decisione dell'impresa fino a quando il processo di informazione e consultazione del CAE non sia stato correttamente espletato.
- 1.6 Il CESE invita le istituzioni legislative a procedere speditamente con la revisione della direttiva CAE in linea con la proposta della Commissione, tenendo conto anche delle raccomandazioni formulate nel presente parere.

## 2. Introduzione

- 2.1 Sulla base dei pareri esistenti, il CESE accoglie con favore il fatto che la Commissione abbia risolto di esercitare il suo potere d'iniziativa legislativa per proporre una revisione della direttiva 2009/38/CE quanto alle norme minime riguardanti l'istituzione dei comitati aziendali europei (CAE) e volte a garantirne l'efficace funzionamento<sup>1</sup>.
- 2.2 La proposta di revisione della Commissione, in risposta alle raccomandazioni del Parlamento europeo<sup>2</sup>, può essere considerata il risultato di un ampio processo di discussioni politiche – compresa una consultazione in due fasi delle parti sociali, nel corso della quale queste hanno espresso opinioni opposte sulla necessità di rivedere la direttiva<sup>3</sup> – che ha portato la Commissione a decidere di assumere l'iniziativa legislativa in esame.
- 2.3 La proposta della Commissione si basa su una valutazione esauriente e su studi approfonditi dell'attuale situazione giuridica e delle prassi dei comitati aziendali europei già istituiti<sup>4</sup>. Essa contiene proposte sostanziali di precisazioni e modifiche normative volte a rafforzare ulteriormente gli effetti positivi – già ampiamente riconosciuti – dell'informazione e della consultazione transfrontaliere dei lavoratori nelle imprese europee, nonché a garantire la competitività costante di queste ultime, contribuendo ad accrescerne la capacità di affermarsi sul mercato in modo redditizio, creando valore per sé e per la società in generale, e nel contempo a migliorarne i processi decisionali grazie a una maggiore fiducia reciproca tra dirigenti e lavoratori.
- 2.4 In materia il CESE ha avuto modo di esprimere le sue vedute in diversi pareri, adottati a larga maggioranza<sup>5</sup>, nei quali:
- riconosce il contributo positivo dei CAE agli obiettivi economici, sociali e ambientali a lungo termine delle imprese nel corso dei decenni, in particolare nel contesto della transizione digitale e della transizione verde;
  - sottolinea la necessità di attribuire ai CAE un ruolo più ampio per migliorarne la capacità di anticipare i cambiamenti in caso di trasformazioni aziendali di grande portata e nei processi di ristrutturazione transnazionali; e,

---

<sup>1</sup> Questo giudizio positivo della proposta di revisione in questione ([COM\(2024\) 14 final](#)) è in linea con la recente richiesta del CESE alla Commissione di adottare le misure giuridiche necessarie per rendere più incisiva l'attività dei CAE ([GU C 228 del 29.6.2023, pag. 43, punti 4.1.6 e 4.1.7](#)).

<sup>2</sup> [P9\\_TA\(2021\)0508, 2021/2005\(INI\), P9\\_TA\(2023\)0028, 2019/2183 \(INL\)](#).

<sup>3</sup> Mentre tutte le organizzazioni sindacali coinvolte in questa consultazione delle parti sociali europee hanno ravvisato la necessità di una revisione giuridicamente vincolante della legislazione sui CAE per ovviare alle carenze della direttiva in vigore, la maggior parte delle organizzazioni dei datori di lavoro si è invece detta contraria alla revisione, giudicando adeguata la legislazione esistente e – partendo dal presupposto che una disciplina troppo dettagliata avrebbe potuto compromettere l'efficacia del processo di informazione e consultazione – ritenendo che non dovessero essere imposti alle imprese multinazionali ulteriori oneri normativi.

<sup>4</sup> Cfr. la relazione della Commissione europea [COM\(2018\) 292 final](#) e lo studio di valutazione commissionato alla società ICF nel 2023.

<sup>5</sup> Si tratta in particolare dei pareri [GU C 10 dell'11.1.2021, pag. 14](#) (2020, punti 5.4 e 5.9); [GU C 56 del 16.2.2021, pag. 10](#) (2020) e [GU C 341 del 24.8.2021, pag. 23](#) (2021, punto 3.9), che fanno riferimento alla necessità di migliorare l'attuazione della direttiva CAE, e al parere [GU C 228 del 29.6.2023, pag. 43](#) (2023, punti 1.6, 4.1.6 e 4.1.7), che invoca la revisione di tale direttiva, adottato dal CESE con una maggioranza di due terzi (buona parte degli emendamenti, allegati al parere, presentati da membri del I gruppo del CESE esprimono infatti la sostanziale opposizione dei rappresentanti dei datori di lavoro a una revisione della direttiva).

- al tempo stesso, chiede di accrescere in misura sostanziale l'efficacia, e migliorare notevolmente l'attuazione, dei diritti dei CAE, di apportare miglioramenti quanto alle sanzioni previste in caso di violazione di tali diritti e di agevolare un migliore accesso alla giustizia.

2.5 In quest'ottica, il CESE prende atto con soddisfazione del fatto che la Commissione proponga misure giuridicamente vincolanti per affrontare con decisione, dopo averli individuati e dimostrati come tali, una serie di nodi irrisolti dall'attuale direttiva CAE, con l'obiettivo di:

- evitare disparità di trattamento ingiustificate nelle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale;
- garantire condizioni di parità per le imprese fornendo chiarezza giuridica su concetti chiave della direttiva CAE e ponendo fine al mosaico di situazioni difformi determinato dall'eccessiva diversità delle leggi nazionali di recepimento, nonché gestendo la coesistenza delle varie tipologie di accordi CAE;
- garantire un più efficace e significativo processo di informazione e consultazione del CAE prima dell'adozione di una decisione aziendale su questioni di carattere transnazionale, entro un termine ragionevole e ferma restando la responsabilità della direzione aziendale;
- promuovere modalità più efficienti ed efficaci di istituire i CAE, tenendo conto dell'equilibrio di genere; e
- mettere a disposizione dei CAE risorse più adeguate e promuovere l'effettiva applicazione della direttiva per migliorare la conformità.

2.6 Nel presente parere, il CESE si sofferma principalmente sulla misura in cui gli obiettivi fissati dalla Commissione nella sua proposta di revisione della legislazione vigente possono essere raggiunti, solleva questioni ancora irrisolte e formula proposte conseguenti di aggiunte o modifiche alla suddetta proposta.

### 3. Osservazioni generali sulla proposta della Commissione

3.1 Il CESE condivide l'opinione della Commissione europea secondo cui il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito delle imprese è sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea<sup>6</sup>. È imperativo garantire la corretta e completa attuazione di questo diritto – anche assicurandone, se necessario, l'effettivo rispetto in via coattiva – nonché migliorarne l'efficacia giuridica e pratica. Il CESE tiene a sottolineare in modo chiaro che i CAE hanno lo scopo di garantire l'informazione e la consultazione a livello transnazionale e non sono organismi di negoziazione né di gestione dell'impresa.

3.2 Il CESE invita le istituzioni legislative ad avanzare rapidamente nel processo di revisione della direttiva CAE, con l'obiettivo di dare effettiva attuazione ai diritti di informazione e consultazione transnazionali, e al tempo stesso garantire la qualità dei processi decisionali, nelle società multinazionali che rientrano nel campo di applicazione della direttiva.

3.3 Il CESE è convinto che l'ulteriore sviluppo dell'*acquis* sociale, in linea con l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, contribuirà a stimolare l'infrastruttura democratica dell'Europa.

---

<sup>6</sup> Articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

- 3.4 Il CESE appoggia l'intento della Commissione di fissare un nuovo standard per un processo di informazione e consultazione più efficiente e significativo, integrando in modo sostanziale le prescrizioni accessorie della direttiva, nonché di aumentare la frequenza delle riunioni periodiche dei CAE e di imporre alle imprese alcuni obblighi volti a garantire che i pareri del CAE abbiano un seguito adeguato. Prende inoltre atto del riconoscimento del ruolo dei rappresentanti sindacali come esperti chiamati ad assistere i CAE e del chiarimento secondo cui le spese legali vanno incluse tra le spese di funzionamento dei CAE a carico dell'impresa, da stabilire congiuntamente nel pertinente accordo CAE.
- 3.5 Il CESE apprezza altresì l'intenzione della Commissione di stabilire in maniera chiara l'obbligo degli Stati membri di prevedere sanzioni efficaci e sufficientemente dissuasive, trasferendo tali disposizioni essenziali dai considerando all'articolato – come tale giuridicamente vincolante – della direttiva. Tutto ciò dovrebbe concorrere a favorire l'effettiva applicazione della direttiva stessa.
- 3.6 Il CESE sottolinea che l'informazione e la consultazione a livello europeo e nazionale/locale sono processi distinti ma non separati. Benché essi possano riguardare una stessa misura, i diversi aspetti di quest'ultima potrebbero essere affrontati ai livelli pertinenti. La revisione non deve modificare il fatto che la direttiva CAE lascia impregiudicate le disposizioni del diritto nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori a livello locale e che negli accordi CAE devono essere previsti metodi per collegare tra loro le procedure nazionali ed europee a fini di efficacia, di coerenza e di certezza del diritto.
- 3.6.1 Il CESE accoglie con favore l'intenzione della Commissione di rendere più chiara la presunzione di "carattere transnazionale" per quanto riguarda le materie rientranti nei diritti di informazione e consultazione dei CAE, e chiede che il testo dei considerando 12 e 16 dell'attuale direttiva CAE, nel quale è definita la portata transnazionale delle competenze dei CAE, sia trasferito nell'articolato di tale direttiva.
- 3.7 Il CESE appoggia l'intento della Commissione di rendere più chiare le disposizioni della direttiva in relazione a temi quali l'efficienza dei processi di informazione e consultazione, la nozione di "carattere transnazionale", i diritti dei membri e degli esperti dei CAE, la portata del finanziamento di questi ultimi, l'istituzione di delegazioni speciali di negoziazione (DSN) e la partecipazione del CAE a riunioni straordinarie con il comitato ristretto.
- 3.7.1 Il CESE sostiene appieno l'obiettivo di promuovere l'istituzione di CAE nelle imprese con una dimensione transnazionale e sottolinea la necessità di fornire un migliore sostegno a tutti i partner concretamente coinvolti. L'inclusione di un maggior numero di imprese nell'ambito di applicazione della direttiva CAE contribuirà ad aumentare in modo significativo il numero dei CAE nel mercato unico e l'attuazione di tali organismi in tutti i settori delle nostre economie (commercio, ospitalità ecc.).

3.7.2 Per tenere il passo con i cambiamenti della cultura aziendale, il CESE raccomanda inoltre di modificare la definizione di "impresa controllante" di cui all'articolo 3 della direttiva in modo tale da far rientrare nell'ambito di applicazione di questa anche le società che vendono beni o prestano servizi mediante contratti di franchising o di licenza.

3.8 Il CESE osserva che, contrariamente alle precedenti direttive CAE, la proposta della Commissione non contiene più un articolo distinto<sup>7</sup> che preveda una valutazione della corretta attuazione delle disposizioni rivedute un paio d'anni dopo la loro entrata in vigore, comprendente anche il mandato a presentare "appropriate proposte" per l'ulteriore evoluzione della normativa.

3.8.1 Per garantire un recepimento e un'attuazione adeguati, il CESE invita la Commissione ad avvalersi di strumenti di monitoraggio e applicazione efficaci. La Commissione potrebbe inoltre prendere in considerazione l'istituzione di un apposito gruppo di esperti, composto da rappresentanti delle parti sociali europee, degli Stati membri e della Commissione europea, per sostenere l'attuazione della direttiva.

#### 4. **Osservazioni su modifiche specifiche apportate dalla proposta della Commissione**

4.1 **Ambito tematico di competenza dei CAE:** L'esperienza pratica tratta dal lavoro dei CAE esistenti suggerisce che lo spettro dei temi coperti dalle attività di informazione e consultazione non dovrebbe essere ristretto a quelli elencati nelle prescrizioni accessorie dell'attuale direttiva. La trasformazione in atto nelle nostre società per l'effetto combinato dei cambiamenti climatici, della digitalizzazione, dell'evoluzione demografica e della carenza di personale qualificato esige un rafforzamento del dialogo sociale nelle imprese multinazionali. Tale dialogo sociale dovrebbe concentrarsi su temi strategici, compresi – ma non solo – gli investimenti, la formazione, la salute e la sicurezza sul lavoro, la protezione dei dati e la transizione climatica.

4.1.1 Il CESE si sarebbe aspettato che i temi in questione fossero anch'essi inclusi nelle prescrizioni accessorie della direttiva CAE riveduta e che ai CAE fosse attribuita la facoltà di proporre essi stessi i temi di cui occuparsi. In ogni caso, il CESE esorta le parti interessate a definire nei singoli accordi CAE anche i temi di cui questi dovranno occuparsi, onde assicurarsi di affrontare le circostanze specifiche di ciascuna impresa.

4.2 **Proposte volte a garantire un'informazione e una consultazione efficaci:** Il CESE comprende bene la finalità di stabilire chiaramente che le informazioni vanno fornite in maniera tempestiva e, in linea di principio, nel corso di riunioni plenarie tra il CAE e la direzione centrale. Il CESE prende atto con soddisfazione del nuovo requisito proposto dalla Commissione secondo cui i pareri formulati dai CAE devono ricevere una risposta motivata dalla direzione centrale prima che quest'ultima adotti la sua decisione sulla misura proposta. Tale requisito, che esiste già adesso per un gran numero di CAE già istituiti, non pregiudica in alcun caso le responsabilità della direzione aziendale e deve essere soddisfatto entro un termine ragionevole. I rispettivi processi di informazione e consultazione potrebbero essere definiti nell'ambito dei singoli accordi CAE.

---

<sup>7</sup>

Cfr. l'articolo 15 della [direttiva 94/45/CE](#) e l'articolo 15 della [direttiva 2009/38/CE](#).

- 4.3 **Numero delle riunioni dei CAE:** Il CESE accoglie con favore il fatto che la Commissione promuova l'ampliamento del dialogo sociale con i CAE proponendo, nell'ambito delle prescrizioni accessorie, che tra i CAE e la direzione centrale si tengano due riunioni all'anno (anziché una soltanto). Ciò dovrebbe far sì che almeno due riunioni periodiche diventino la norma per i comitati aziendali europei già istituiti.
- 4.4 **Assegnazione ai CAE di risorse adeguate:** Il CESE sostiene una serie di modifiche volte a mettere i CAE e i loro membri in condizione di svolgere i loro compiti. In particolare, si tratta delle risorse che la direzione deve rendere disponibili per la formazione, il ricorso alla consulenza di esperti (compresa quella fornita da organizzazioni sindacali competenti riconosciute a livello europeo), la rappresentanza legale e la capacità di mantenere contatti con i rappresentanti locali dei lavoratori o, in loro assenza, con l'intera forza lavoro. I relativi costi dovrebbero essere notificati in anticipo alla direzione aziendale, in modo da consentirle di pianificare di conseguenza.
- 4.5 **Promozione di CAE più equilibrati sotto il profilo del genere:** Il CESE accoglie con favore la proposta della Commissione di assicurare quanto più possibile l'equilibrio di genere nella composizione dei CAE. Fissando questo obiettivo ambizioso, la Commissione invia un messaggio importante: le donne devono avere un ruolo paritario anche nel dialogo sociale.
- 4.6 **Accesso alla giustizia:** Il CESE apprezza le proposte della Commissione volte a garantire a tutti coloro cui la direttiva riconosce o conferisce dei diritti la possibilità e la capacità di farli rispettare. Accoglie quindi con favore il fatto che si rafforzi l'obbligo degli Stati membri di garantire mezzi di ricorso efficaci e l'accesso alla giustizia, nonché il controllo del rispetto di tale obbligo. Il CESE prende atto dell'approccio della Commissione riguardo al ruolo dei meccanismi di risoluzione alternativa delle controversie, che sottolinea come il ricorso a tali meccanismi non possa impedire che una questione sia deferita a un organo giurisdizionale. Il CESE osserva che diversi Stati membri hanno sviluppato meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie basati sull'esperienza acquisita con i meccanismi di mediazione e conciliazione esistenti per le controversie tra le parti sociali. Pur nel rispetto di tali sistemi nazionali che stabiliscono procedure preventive di risoluzione extragiudiziale, occorre assicurarsi che queste non pregiudichino l'accesso alla giustizia, che è un diritto fondamentale e come tale va garantito (articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).
- 4.7 **Sanzioni e misure per migliorare l'applicazione:** Come evidenziano diversi studi e la stessa valutazione condotta dalla Commissione, in una serie di Stati membri le sanzioni per il mancato rispetto dei diritti dei CAE sono giudicate inefficaci, sproporzionate e non sufficientemente dissuasive. Il CESE accoglie con favore l'obbligo imposto agli Stati membri di stabilire, in linea con l'articolo 153 del TFUE, sanzioni finanziarie adeguate, che dovrebbero essere efficaci, sufficientemente dissuasive e proporzionate, tenendo conto delle dimensioni e della capacità finanziaria dell'impresa.

- 4.7.1 Il CESE chiede in particolare che le sanzioni pecuniarie siano proporzionate sulla base di criteri pertinenti (ad esempio il criterio del fatturato globale dell'impresa, sul modello delle sanzioni previste in altri, recenti atti legislativi dell'UE<sup>8</sup>). Inoltre, il CESE è favorevole ad attribuire il diritto – già esercitato in alcuni paesi – di richiedere un provvedimento inibitorio (ingiunzione giudiziaria) che sospenda temporaneamente una decisione dell'impresa fino a quando il processo di informazione e consultazione del CAE non sia stato correttamente espletato.
- 4.8 **Abolizione delle esenzioni e adeguamento degli accordi esistenti:** I cosiddetti accordi CAE volontari conclusi a norma dell'articolo 13 della direttiva CAE originaria (la 94/45/CE), oppure conclusi o riveduti nel corso del periodo transitorio successivo all'adozione della direttiva CAE rivista (2009/38/CE), in certi casi funzionano bene, ma in altri no. Non vi è più alcun motivo che giustifichi l'esenzione dei circa 260 CAE istituiti da accordi pre-direttiva – un'esenzione che, a quasi 30 anni dall'adozione dell'originaria direttiva CAE, preclude ancora la possibilità di applicare loro le norme stabilite nella legislazione europea.
- 4.8.1 Detto ciò, il CESE, pur ritenendo che tutti gli accordi CAE debbano poter rientrare nell'ambito di applicazione delle nuove norme, reputa di cruciale importanza consentire ai CAE già istituiti che funzionano bene di continuare a farlo e che pertanto occorra stabilire: che nessuna delle modifiche introdotte in materia di CAE è automaticamente obbligatoria; che le clausole degli accordi CAE pre-direttiva esistenti che vanno al di là delle disposizioni dell'allegato I riveduto possono rimanere invariate fintanto che il CAE in questione e la direzione centrale concordino in tal senso; e che le leggi nazionali di recepimento della nuova direttiva lasciano in vigore gli accordi esistenti. Qualora gli accordi CAE pre-direttiva vengano rinegoziati, è opportuno che viga una "clausola di non regressione" che mantenga inalterata la situazione esistente fino alla conclusione di un nuovo accordo. Il CESE invita inoltre la Commissione a precisare espressamente che non vi è alcun obbligo di rinegoziare gli accordi CAE "conformi" (conclusi cioè conformemente agli articoli 5 e 6 delle direttive CAE precedenti), ai quali la direttiva riveduta sarà automaticamente applicabile.
- 4.9 **Proposte relative alle clausole di riservatezza:** Il CESE giudica utile l'obbligo per la direzione aziendale di informare in ogni caso i CAE in merito ai motivi che giustifichino la riservatezza delle informazioni condivise. Sono necessarie disposizioni specifiche per garantire che i diritti fondamentali all'informazione e alla consultazione non siano compromessi da restrizioni ingiustificate alla trasmissione delle informazioni. Occorre assicurarsi che i rappresentanti dei lavoratori siano adeguatamente informati e consultati e che l'impresa possa prendere decisioni in modo efficace, nonché mantenere, nel corso dell'intero processo, il giustificato livello di riservatezza.
- 4.10 Il CESE chiede che in materia sia fatta maggiore chiarezza inserendo una disposizione secondo cui i membri del CAE possono condividere informazioni con i sindacati nazionali o locali e/o i rappresentanti dei lavoratori al fine di adempiere ai propri obblighi di collegamento con i rappresentanti locali. Nell'apportare tale chiarimento occorre peraltro tener conto del fatto che la direzione aziendale potrebbe dover adottare certe decisioni sulla riservatezza delle informazioni per garantire il rispetto, da parte dell'impresa, di determinati obblighi di legge. Qualsiasi

---

8

Al riguardo un modello di riferimento potrebbe essere offerto dall'articolo 83, paragrafo 4, del regolamento generale sulla protezione dei dati ([regolamento \(UE\)2016/679](#)).

divulgazione, o condivisione con terzi, di informazioni riservate è infatti soggetta alle condizioni e ai limiti stabiliti dal diritto dell'UE e da quello nazionale.

Bruxelles, 30 maggio 2024

*Il Presidente del Comitato economico e sociale europeo*  
Oliver RÖPKE

\*

\* \*

**NB:** segue allegato.

**ALLEGATO AL PARERE**  
del  
Comitato economico e sociale europeo

Il seguente emendamento è stato respinto dall'Assemblea ma ha ottenuto un numero di voti favorevoli pari ad almeno un quarto dei voti espressi (articolo 74, paragrafo 3, del Regolamento interno):

## **EMENDAMENTO 1**

**SOC/791**

**Comitato aziendale europeo**

**Sostituire l'intero parere presentato dalla sezione SOC con il seguente testo** (spiegazione/motivazione alla fine del documento):

<i>Emendamento</i>	
<b>1.</b>	<b>Conclusioni e raccomandazioni</b>
1.1	Garantire un dialogo sociale ben funzionante e un coinvolgimento significativo dei lavoratori – nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali e tenendo conto delle condizioni specifiche dei mercati del lavoro degli Stati membri e delle esigenze specifiche delle imprese – è il modo migliore per anticipare e gestire i cambiamenti a livello di luogo di lavoro.
1.2	Il CESE ritiene che la revisione della direttiva come proposta dalla Commissione europea <sup>9</sup> – e ancor più come raccomandata dal Parlamento europeo – complicherebbe gravemente il funzionamento dei comitati aziendali europei (CAE) e rischierebbe di trasformarli, da veicoli di informazione e consultazione costruttive a livello aziendale, in strumenti malfunzionanti e ingombranti, nonché fonti di controversie e incertezza giuridica, compromettendo così il tanto necessario spirito di cooperazione e fiducia a livello dei luoghi di lavoro.
1.3	Il CESE propone di consentire la prosecuzione degli accordi relativi ai CAE ("accordi CAE") conclusi prima della direttiva, rispettando il loro specifico status giuridico ed evitando di imporre requisiti obbligatori per questi accordi.
1.4	Il CESE ritiene che l'attuale definizione di "carattere transnazionale" non debba essere modificata, dato che in essa si afferma giustamente che possono essere considerate questioni transnazionali soltanto quelle riguardanti almeno due imprese, o stabilimenti della stessa impresa o dello stesso gruppo, ubicati in due Stati membri diversi.
1.5	Il CESE accoglie con favore il punto di vista della Commissione secondo cui i CAE non sono organi di cogestione e non dovrebbero provocare ritardi nel processo decisionale delle imprese.
1.6	Il CESE ritiene che la direttiva non dovrebbe impedire alle imprese di assumere le loro decisioni entro un termine ragionevole, con la rapidità resa necessaria da un contesto

<sup>9</sup> [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 \(COM\(2024\) 14 final\).](#)

imprenditoriale in rapida evoluzione, sia pure nel pieno rispetto delle procedure nazionali di informazione e consultazione. Il CESE sottolinea che i CAE devono poter essere consultati, riunirsi e apportare contributi anche attraverso canali digitali.

- 1.7 Il CESE sottolinea che, per tutelare la riservatezza delle informazioni commerciali e garantire un processo decisionale agile, a decidere quali informazioni comunicare ai rappresentanti dei lavoratori debba essere esclusivamente la direzione dell'impresa.
- 1.8 Il CESE fa notare che, poiché la direttiva vigente consente già di avvalersi dell'assistenza di un esperto, il ricorso a esperti supplementari dovrebbe essere subordinato alla previa approvazione della direzione dell'impresa.
- 1.9 Il CESE respinge l'idea che la direzione centrale sia tenuta a sostenere le spese per la rappresentanza legale e la partecipazione a procedimenti amministrativi o giudiziari. Tali spese dovrebbero – come avviene attualmente – essere imputate in base al diritto nazionale.
- 1.10 Il CESE deplora l'approccio della Commissione volto a incoraggiare il ricorso alla via giudiziaria anziché a promuovere meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie a sostegno di soluzioni negoziate tra le parti sociali.
- 1.11 Il CESE accoglie con favore la proposta della Commissione che prevede l'applicazione di sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate, le quali rimarranno di competenza degli Stati membri, in linea con la prassi legislativa dell'Unione basata sul titolo del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TUE) dedicato alla politica sociale. Nella stessa ottica, il CESE concorda con la scelta della Commissione di non condividere l'idea di prevedere l'applicazione di sanzioni pecuniarie di entità analoga a quelle previste dal regolamento generale dell'UE sulla protezione dei dati (GDPR) e il diritto dei lavoratori di richiedere un'ingiunzione giudiziaria che sospenda in via temporanea una determinata decisione dell'impresa, in quanto si tratterebbe di misure sproporzionate rispetto all'ambito di applicazione della direttiva, che potrebbero nuocere gravemente alla competitività delle imprese europee.
- 1.12 Il CESE accoglie con favore la scelta della Commissione di non aderire alla raccomandazione, formulata in una risoluzione del Parlamento europeo<sup>10</sup>, di estendere l'ambito di applicazione della direttiva a imprese strutturalmente indipendenti le une dalle altre, come quelle legate tra loro da accordi di affiliazione commerciale (franchising).
- 1.13 Pur non accogliendo con favore la proposta di revisione in esame, il CESE illustra qui di seguito il proprio punto di vista su una serie di aspetti inclusi nella proposta stessa e nella citata risoluzione del Parlamento europeo.

## 2. **Introduzione: Il processo che ha condotto alla proposta della Commissione**

- 2.1 Il CESE è da sempre un convinto sostenitore del dialogo sociale a ogni livello, nelle imprese così come in altre organizzazioni. Garantire un dialogo sociale ben funzionante e un coinvolgimento significativo dei lavoratori – nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali e tenendo conto delle condizioni specifiche dei mercati del lavoro degli Stati membri e delle esigenze specifiche delle imprese – è il modo migliore per anticipare e gestire i cambiamenti a livello di luogo di lavoro e in tal modo far fronte alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, ambientali e sociali nel mondo del lavoro.

---

<sup>10</sup> [Risoluzione del Parlamento europeo, del 2 febbraio 2023, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei \(2019/2183\(INL\)\)](#).

- 2.2 Dato che, nel corso degli anni, il contesto in cui le imprese europee si trovano a operare diviene sempre più aperto e internazionalizzato, le sfide del mercato unico e della globalizzazione hanno in generale reso necessario per le imprese adattare di conseguenza i sistemi di coinvolgimento dei lavoratori in modo da soddisfare meglio le esigenze a livello aziendale.
3. I CAE sono stati giustamente istituiti allo scopo di fornire una base solida per l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle imprese o dei gruppi multinazionali. A riprova di ciò esistono oggi oltre 350 accordi volontari ben funzionanti, conclusi e concordati dalle parti sociali a livello aziendale<sup>11</sup>. Tali accordi si basano su concetti chiave della direttiva vigente, come pure su prassi consolidate a livello aziendale.
- 3.1 La proposta della Commissione di rivedere la direttiva sui comitati aziendali europei (la "direttiva CAE") – revisione richiesta dal Parlamento europeo<sup>12</sup> in seguito alle istanze in tal senso da parte dei sindacati europei – è in forte contraddizione con la realtà attuale e con i riscontri forniti dalle imprese in cui esistono e funzionano tali comitati. Inoltre, la proposta in questione non tiene conto delle realtà imprenditoriali e non è coerente con l'approccio politico espresso dall'Unione europea volto a salvaguardare la competitività delle imprese europee e a ridurre gli ostacoli normativi.
- 3.2 Il CESE fa notare che la valutazione d'impatto della Commissione non ha concluso se e in quale misura le esenzioni previste dagli accordi CAE volontari conclusi a norma dell'articolo 13 della direttiva CAE originaria (la 94/45/CE), oppure conclusi o riveduti nel corso del periodo transitorio successivo all'adozione della direttiva CAE rivista (2009/38/CE), creino incertezze giuridiche o impediscano un'informazione e una consultazione efficaci nelle imprese.
- 3.3 Il CESE si rammarica che la proposta della Commissione si basi su una valutazione d'impatto che ignora i dati reali sul funzionamento dei CAE forniti dalle imprese e, in particolare, l'impatto cumulativo dell'eventuale introduzione di nuovi obblighi per le imprese stesse. Il CESE fa riferimento al fatto che non soltanto i datori di lavoro hanno espresso forti riserve sulla revisione proposta, in particolare per l'impatto negativo che essa avrebbe sulla competitività delle imprese europee, ma anche il comitato per il controllo normativo ha espresso dubbi sulle conclusioni della valutazione d'impatto effettuata dalla Commissione<sup>13</sup>. Inoltre, il comitato per il controllo normativo ha ritenuto la relazione della Commissione non sufficientemente chiara in merito all'ambito di applicazione dell'iniziativa legislativa, ai suoi obiettivi e alla sua coerenza con il principio di sussidiarietà, specie in relazione alla necessità di rispettare pienamente le prerogative delle parti sociali e le competenze degli Stati membri.
- 3.4 Il CESE richiama qui i punti di vista espressi negli emendamenti al parere del CESE sul tema *Democrazia sul luogo di lavoro*<sup>14</sup> presentati da alcuni membri del I gruppo, nei quali si afferma chiaramente che esistono modi diversi dalla revisione della direttiva per promuovere il dialogo sociale transnazionale: "nel corso dei decenni i comitati aziendali europei (CAE) hanno apportato un contributo positivo agli obiettivi economici, sociali e ambientali a lungo termine delle imprese. Per aumentare il

<sup>11</sup> Come osservato in uno studio di Eurofound, l'evoluzione di alcuni dei CAE considerati nello studio dimostra che i processi in questione possono ben migliorare nel tempo, man mano che tra le parti sociali si sviluppa la fiducia e che sia i lavoratori che i datori di lavoro acquisiscono una comprensione più chiara del valore aggiunto dell'informazione e della consultazione transnazionali. Il processo di costruzione dei rapporti, di sviluppo di una comprensione comune e di elaborazione di procedure di informazione e consultazione efficaci non può, in un certo senso, essere oggetto di interventi legislativi, ma va coltivato costantemente, in modo tale da non rischiare di compromettere i progressi compiuti. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/challenges-and-solutions-case-studies-european-works-councils>.

<sup>12</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_IT.pdf).

<sup>13</sup> Parere del comitato per il controllo normativo del 30 novembre 2023 (SEC(2024) 35); cfr. ad esempio: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5837-2024-ADD-2/en/pdf>.

<sup>14</sup> [GU C 228 del 29.6.2023, pag. 43](#).

loro potenziale e la loro efficacia, il CESE ritiene che sia necessario promuovere ulteriormente una corretta applicazione delle norme e orientamenti basati su strumenti pratici quali l'analisi comparativa con le migliori pratiche. In tale contesto, il CESE prende atto della recente risoluzione del Parlamento europeo riguardante la revisione della direttiva sui CAE e invita la Commissione ad adottare tempestivamente misure adeguate per promuovere la corretta applicazione della direttiva".

3.5 Il CESE si rammarica del fatto che, malgrado i riscontri concreti pervenuti da chi opera sul campo, ovverosia dalle imprese europee, e le preoccupazioni da esse sollevate quanto all'evidente impatto negativo che le modifiche proposte avrebbero sulla loro competitività, la Commissione abbia deciso di avviare la revisione della direttiva nella sua forma attuale anziché prendere in considerazione misure (non legislative) alternative.

#### 4. **Osservazioni generali sulla proposta della Commissione e sulle raccomandazioni del Parlamento europeo**

4.1 Il CESE ritiene che la revisione della direttiva come proposta dalla Commissione europea – e ancor più come raccomandata dal Parlamento europeo – complicherebbe gravemente il funzionamento dei CAE e rischierebbe di trasformarli, da veicoli di informazione e consultazione costruttive a livello aziendale, in strumenti malfunzionanti e ingombranti, nonché fonti di controversie e incertezza giuridica, compromettendo così il tanto necessario spirito di cooperazione e fiducia a livello dei luoghi di lavoro.

4.2 Pur riconoscendo il valore dei punti di vista dei lavoratori quale elemento importante per migliorare la qualità del processo decisionale, il CESE sottolinea la necessità di garantire, nelle imprese multinazionali, un processo decisionale rapido, sostenuto da strutture agili di informazione e consultazione dei lavoratori. In quest'ottica, il CESE accoglie con favore il punto di vista della Commissione secondo cui i CAE non sono organi di gestione e non dovrebbero provocare ritardi nel processo decisionale delle imprese.

4.3 Oggi i CAE sono presenti in circa 1 000 imprese, e altre 2 600 sono potenzialmente interessate dalla direttiva. Il quadro giuridico che disciplina il funzionamento dei CAE affronta questioni cruciali per le parti sociali, ragion per cui non dovrebbe consistere in una regolamentazione eccessiva, basata su un'impostazione molto legalistica. Il rischio di esporsi ad azioni giudiziarie, infatti, scoraggerebbe le imprese dall'istituire nuovi CAE.

4.4 Di conseguenza, il CESE si rammarica che la proposta della Commissione introduca una serie di modifiche che, considerate nel loro insieme, complicherebbero notevolmente il funzionamento dei CAE, compromettendo in tal modo la competitività delle imprese europee. La prospettiva di questi effetti negativi potrebbe essere un disincentivo alla più ampia diffusione dei CAE. Inoltre, l'adozione della direttiva CAE riveduta secondo la proposta in esame potrebbe rendere ancora meno attraente per le imprese multinazionali investire all'interno dell'UE anziché in altre regioni del mondo.

4.5 L'introduzione di disposizioni – ad esempio in materia di copertura delle spese giudiziarie e degli onorari di esperti legali – che doterebbero i CAE di risorse per agire in giudizio contro le imprese incoraggia un approccio di tipo giudiziario e rischia di trasformare i CAE, da preziosi forum di dialogo sociale tra lavoratori e direzione dell'impresa, in organismi fortemente conflittuali. Inoltre, le nuove disposizioni in materia di consultazione, riservatezza delle informazioni e carattere transnazionale rischiano di distorcere le finalità della consultazione e dell'informazione dei lavoratori e di ridurre di fatto la cooperazione basata sulla fiducia tra le due parti, che è una condizione essenziale per il funzionamento dei CAE.

## 5. Osservazioni specifiche su aspetti chiave della proposta della Commissione

### 5.1 *Gli accordi precedenti alla direttiva in vigore*

5.1.1 Il CESE esprime profondo rammarico per l'approccio adottato dalla Commissione nei confronti degli accordi volontari in materia di informazione e consultazione conclusi prima della direttiva CAE originaria (94/45/CE) oppure conclusi o riveduti nel corso del periodo transitorio (giugno 2009 - giugno 2011) successivo all'adozione della direttiva CAE rifiuta (2009/38/CE). Tali accordi, che funzionano già bene, dovrebbero essere rispettati, anziché essere contestati unilateralmente. Oltre ad essere il risultato di negoziati tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori, gli accordi precedenti alla direttiva sono strumenti calibrati sulle esigenze specifiche di entrambe le parti a livello della singola impresa.

5.1.2 Il CESE fa riferimento alla valutazione d'impatto effettuata dalla stessa Commissione, dalle cui conclusioni non emerge se gli accordi precedenti alla direttiva creerebbero incertezza giuridica o nuocerebbero a processi di informazione e consultazione significativi nelle imprese.

5.1.3 Sarebbe pertanto contrario allo spirito di dialogo sociale costruttivo e di fiducia reciproca tra datori di lavoro e lavoratori all'interno delle imprese consentire ai rappresentanti dei lavoratori di contestare unilateralmente la prosecuzione di accordi volontari ben funzionanti.

5.1.4 Il CESE propone di consentire la prosecuzione degli accordi CAE precedenti alla direttiva, rispettando il loro specifico status giuridico ed evitando di imporre requisiti obbligatori per questi accordi.

### 5.2 *La nozione di carattere transnazionale*

5.2.1 Altra criticità fonte di grande preoccupazione per il CESE è la nozione di "carattere transnazionale" proposta, che rischia seriamente di determinare una grave incertezza giuridica, causando situazioni di sovrapposizione tra i processi di informazione e consultazione nazionali e quelli transnazionali.

5.2.2 Secondo la formulazione proposta, infatti, la presunzione di "carattere transnazionale" riguarderebbe non solo i casi in cui si può ragionevolmente supporre che le misure prese in considerazione dalla direzione incidano sui lavoratori in più di uno Stato membro, ma anche i casi nei quali, benché le misure in questione interessino di per sé solo i lavoratori di uno Stato membro, si può ragionevolmente supporre che le conseguenze di tali misure incidano sui lavoratori di un altro Stato membro. Una presunzione così formulata sarebbe fonte di incertezza e controversie in quanto porterebbe ad analizzare un maggior numero di decisioni di gestione puramente nazionali delle imprese, anziché indurre a concentrarsi sui casi realmente transnazionali.

5.2.3 Il CESE ritiene che l'attuale definizione di "carattere transnazionale" non debba essere modificata, dato che in essa si afferma giustamente che possono essere considerate questioni transnazionali soltanto quelle riguardanti almeno due imprese, o stabilimenti della stessa impresa o dello stesso gruppo, ubicati in due Stati membri diversi.

### 5.3 *Il processo di informazione e consultazione e la definizione di informazione e consultazione*

5.3.1 Il CESE nutre seri dubbi su alcune delle modifiche proposte nella revisione, in quanto esse rischiano di causare inutili ritardi e incertezze nel processo decisionale delle imprese. L'articolo 9 proposto precisa che il processo di consultazione deve consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere prima che sia presa una decisione sulla misura proposta e che, prima di adottare tale decisione, la direzione centrale è tenuta a fornire una risposta motivata

al suddetto parere. Il CESE ritiene che il processo proposto sia formalistico e oneroso, nonché incompatibile con i metodi di comunicazione ampiamente concordati nei CAE esistenti.

5.3.2 Il CESE ritiene che la direttiva non dovrebbe impedire alle imprese di assumere le loro decisioni entro un termine ragionevole, con la rapidità resa necessaria da un contesto imprenditoriale in rapida evoluzione, sia pure nel pieno rispetto delle procedure nazionali di informazione e consultazione. Inoltre, il CESE preferisce che i tempi della consultazione siano definiti nell'ambito di ciascun accordo CAE anziché essere imposti da norme inderogabili.

5.3.3 Il CESE sottolinea che i CAE devono poter essere consultati, riunirsi e apportare contributi anche attraverso canali digitali. Una possibilità, questa, che assumerebbe un'importanza ancora maggiore se il numero minimo di riunioni annuali fosse portato a due, come suggerito dalla proposta della Commissione.

5.3.4 Per quanto riguarda i temi che possono essere affrontati dai CAE, il CESE chiede che la direzione aziendale e i CAE stessi godano della massima flessibilità nel concordare tra loro quali siano i temi rilevanti per la singola impresa.

#### 5.4 *Le informazioni commerciali comunicate in via riservata*

5.4.1 Inoltre, il CESE richiama l'attenzione sui problemi legati alla tutela della riservatezza delle informazioni, in quanto la proposta della Commissione nuocerebbe alla competitività delle imprese, sarebbe potenzialmente in conflitto con altri obblighi di legge (ad esempio quelli imposti dal regolamento sugli abusi di mercato) e provocherebbe ritardi nel processo decisionale delle imprese.

5.4.2 Il CESE sottolinea che, per tutelare la riservatezza delle informazioni commerciali e garantire un processo decisionale agile, a decidere quali informazioni comunicare ai rappresentanti dei lavoratori debba essere esclusivamente la direzione dell'impresa. Affinché tale prerogativa esclusiva sia ribadita in maniera inequivoca e chiara, il CESE auspica che sia eliminata dalla revisione proposta la disposizione (articolo 8 *bis*) che consente agli Stati membri di subordinare la facoltà della direzione centrale di non comunicare determinate informazioni a una "preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria".

#### 5.5 *Le spese legali e il ricorso alla consulenza di esperti*

5.5.1 La formulazione proposta in materia di consulenze di esperti e di spese legali, che non menziona la necessità di una previa approvazione da parte della direzione aziendale, è vaga e potrebbe dar luogo a inutili controversie. Il CESE fa notare che, poiché la possibilità di ricorrere all'assistenza di un esperto è già prevista dalla direttiva vigente, non vi è alcuna necessità reale di modificarne il testo. Qualora fosse necessario avvalersi di esperti supplementari, ad esempio per ottenere assistenza legale, dovrebbe spettare alla dirigenza approvare lo scopo e la portata della loro consultazione nonché le relative spese.

5.5.2 Per quanto riguarda le spese legali, il CESE respinge l'idea che la direzione centrale sia tenuta a sostenere le spese per la rappresentanza legale e la partecipazione a procedimenti amministrativi o giudiziari. Tale obbligo, infatti, potrebbe condurre a situazioni in cui l'impresa si trovi a dover pagare anticipatamente le spese legali della squadra negoziale del CAE in un'eventuale controversia contro l'impresa stessa. Tali spese dovrebbero – come avviene attualmente – essere imputate in base al diritto nazionale.

5.5.3 Inoltre, poiché i CAE rappresentano tutti i lavoratori dell'impresa, la partecipazione dei rappresentanti sindacali ai CAE in qualità di consulenti dovrebbe aver luogo nel rispetto delle prassi vigenti in materia di relazioni industriali nelle varie parti di Europa. Il diritto dei rappresentanti sindacali di essere presenti in ogni CAE indipendentemente dal numero dei

lavoratori sindacalizzati dell'impresa potrebbe, in alcuni casi, essere incompatibile con queste prassi nazionali.

#### 5.6 *I meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie*

5.6.1 Il CESE deplora l'approccio della Commissione in materia di risoluzione delle controversie, volto a privilegiare il ricorso alla via giudiziaria a scapito dei meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie. Un approccio siffatto compromette le strutture di mediazione e conciliazione delle parti sociali che già esistono – e funzionano bene – a livello nazionale, quando invece gli Stati membri dovrebbero, con il sostegno della Commissione, incoraggiare il ricorso a meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie, in quanto tali meccanismi – facilmente accessibili e concordati tra le parti sociali – sono parte integrante di sistemi di dialogo sociale ben funzionanti.

#### 5.7 *Le sanzioni*

5.7.1 Il CESE accoglie con favore la proposta della Commissione che prevede l'applicazione di sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate, le quali rimarranno di competenza degli Stati membri, in linea con la prassi legislativa dell'Unione basata sul titolo del TUE dedicato alla politica sociale. Il CESE propone che l'applicazione di sanzioni pecuniarie sia limitata ai casi di chiaro e intenzionale abuso delle norme in questione. Nella stessa ottica, il CESE concorda con la scelta della Commissione di non condividere l'idea di prevedere l'applicazione di sanzioni pecuniarie di entità analoga a quelle previste dal GDPR e il diritto dei lavoratori di richiedere un'ingiunzione giudiziaria che sospenda in via temporanea una determinata decisione dell'impresa, in quanto si tratterebbe di misure sproporzionate rispetto all'ambito di applicazione della direttiva, che potrebbero nuocere gravemente alla competitività delle imprese europee.

5.7.2 Infine, il CESE accoglie con favore la scelta della Commissione di non aderire alla raccomandazione, formulata in una risoluzione del Parlamento europeo, di estendere l'ambito di applicazione della direttiva a imprese strutturalmente indipendenti le une dalle altre, come quelle legate tra loro da accordi di franchising, dato che rapporti di questo tipo non dovrebbero essere presi in considerazione ai fini della fattispecie di "influenza dominante".

### **Motivazione**

Il presente testo contiene un emendamento che punta ad esprimere una posizione globalmente divergente da quella espressa nel parere presentato dalla sezione e va pertanto considerato un controparere. In esso si spiegano le ragioni per le quali il CESE ritiene che la revisione della direttiva CAE proposta dalla Commissione – e a maggior ragione quella raccomandata dal Parlamento europeo – complicherebbe gravemente il funzionamento dei comitati aziendali europei e rischierebbe di trasformarli, da veicoli di informazione e consultazione costruttive a livello aziendale, in strumenti malfunzionanti e ingombranti, nonché fonti di controversie e incertezza giuridica.

### **Esito della votazione**

Voti favorevoli: 104  
Voti contrari: 125  
Astensioni: 11