



Bruxelles, 14.5.2018  
COM(2018) 292 final

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL  
CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO**

**Relazione sull'applicazione da parte degli Stati membri della direttiva 2009/38/CE  
riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per  
l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di  
dimensioni comunitarie (rifusione)**

{SWD(2018) 187 final}

## **I. Introduzione**

La presente relazione prende in esame l'attuazione, da parte degli Stati membri, della direttiva di rifusione 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo<sup>1</sup> (di seguito "la direttiva di rifusione"), in conformità all'articolo 15 della direttiva stessa. La relazione indica quali azioni la Commissione intende intraprendere a titolo di seguito. La relazione è accompagnata da un documento di lavoro dei servizi della Commissione che illustra in modo più dettagliato i risultati della valutazione della Commissione<sup>2</sup>.

La direttiva 94/45/CE del Consiglio<sup>3</sup> è stata sottoposta a rifusione previa consultazione con le parti sociali e la direttiva di rifusione è entrata in vigore il 6 giugno 2009. Il periodo di recepimento ha avuto termine due anni dopo.

La valutazione alla base della presente relazione si concentra sulle modifiche introdotte dalla direttiva di rifusione, allo scopo di valutare il recepimento e l'attuazione di tale direttiva negli Stati membri e gli effetti conseguenti per quanto riguarda:

- la creazione di comitati aziendali europei;
- l'effettività dei diritti all'informazione e alla consultazione transnazionale dei lavoratori;
- il perfezionamento del quadro legislativo.

La valutazione, inoltre, esamina la direttiva di rifusione riguardo agli aspetti di pertinenza, coerenza, efficienza e valore aggiunto dell'UE, in conformità agli orientamenti per legiferare meglio<sup>4</sup>.

La presente relazione presenta gli obiettivi della direttiva di rifusione, i principali risultati della valutazione della Commissione e le corrispondenti risposte politiche.

## **II. Comitati aziendali europei e dialogo sociale transnazionale**

Il dialogo sociale costituisce un elemento fondamentale del modello sociale europeo. Le economie in cui il dialogo sociale è intenso sono più competitive e resilienti sul piano sociale. Il coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche è

---

1 Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione) (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28).

2 SWD (2018) 187 final Valutazione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

3 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).

4 [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016\\_empl\\_011\\_evaluation\\_european\\_works\\_council\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf).

essenziale per rafforzare la competitività e l'equità ed è un prerequisito per il funzionamento dell'economia sociale di mercato europea. La Commissione è impegnata a rafforzare il dialogo sociale a tutti i livelli: per questo motivo essa ha preso l'iniziativa di "Un nuovo inizio per il dialogo sociale" nel 2015<sup>5</sup>.

L'ottavo principio del pilastro europeo dei diritti sociali<sup>6</sup> sancisce che le parti sociali siano consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della loro autonomia e del diritto all'azione collettiva.

Il dialogo sociale a tutti i livelli deve essere parte integrante della risposta dell'Europa ai processi che incidono profondamente sul mondo del lavoro, quali la digitalizzazione, la globalizzazione e i mutamenti demografici. Il coinvolgimento delle parti sociali nelle riforme del mercato del lavoro e nelle fasi di ristrutturazione di settori o imprese ha mostrato di dar luogo a risultati positivi, in quanto garantisce l'assunzione di responsabilità nei processi di riforma e promuove fiducia e partecipazione. Canali permanenti di dialogo sociale possono inoltre contribuire ad anticipare e a fronteggiare le esigenze e le aspettative suscitate dalle sfide poste dall'invecchiamento della forza lavoro e dalle questioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, o che riguardano le competenze e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

L'ottavo principio del pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce altresì che i lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto ad essere informati e consultati in tempo utile su questioni di loro interesse, in particolare riguardo al trasferimento, alla ristrutturazione e alla fusione di imprese e ai licenziamenti collettivi. Questo principio sancisce il diritto dei lavoratori non solo ad essere informati, ma anche ad essere consultati su tutte le operazioni societarie citate, il che implica uno scambio di vedute e l'instaurazione di un dialogo costante con il datore di lavoro.

Il quadro legislativo dell'UE inerente all'informazione e alla consultazione a livello nazionale si è sviluppato nel corso di vari decenni. La direttiva 98/59/CE<sup>7</sup> enuncia le norme riguardanti l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori prima che abbiano luogo licenziamenti collettivi. La direttiva 2002/14/CE<sup>8</sup> istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori a livello nazionale. La direttiva 2001/23/CE<sup>9</sup>

---

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1028>.

6 Proclamazione del pilastro europeo dei diritti sociali del 17 novembre 2017.

7 Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

8 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.

9 Direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti.

contiene disposizioni che garantiscono il diritto dei lavoratori di imprese trasferite ad un nuovo proprietario ad essere informati e consultati<sup>10</sup>.

Nel quadro europeo per la qualità nell'anticipazione di cambiamenti e ristrutturazioni<sup>11</sup>, la Commissione ha indicato principi e buone prassi da seguire nelle imprese e da parte delle autorità pubbliche in anticipazione dei cambiamenti e nella gestione di interventi di ristrutturazione. Il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione è stato istituito 10 anni fa allo scopo di fornire assistenza a lavoratori in esubero in conseguenza di trasformazioni rilevanti della struttura del commercio mondiale dovute alla globalizzazione e alla crisi economica e finanziaria mondiale.

I comitati aziendali europei sono un importante strumento per organizzare il dialogo sociale a livello transnazionale nelle società multinazionali di una certa dimensione, essendo organismi che rappresentano i lavoratori europei nell'ambito di imprese transnazionali. Forniscono una piattaforma comune per lo scambio di vedute su questioni transnazionali tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori in tutti gli stati membri dell'UE e nei paesi del SEE. Attraverso tali comitati, i lavoratori sono informati e consultati dalla direzione sull'evoluzione delle attività dell'impresa e su ogni decisione significativa a livello europeo che potrebbe influire sul loro stato di occupazione o sulle loro condizioni di lavoro.

I comitati aziendali europei si sono rivelati essenziali per lo sviluppo di relazioni industriali transnazionali. All'interno delle società multinazionali le decisioni che incidono sui lavoratori di uno Stato membro sono spesso prese da una direzione centrale situata in un altro paese. I comitati aziendali europei contribuiscono a far nascere solidarietà e sinergie tra lavoratori in diversi Stati membri, a condividere le migliori prassi e alla definizione, comprensione e attuazione delle decisioni sulle questioni transnazionali che chiamano in causa la società multinazionale.

Essi consentono di migliorare la comunicazione tra i dipendenti e la direzione centrale e presentano potenziali vantaggi per i datori di lavoro sotto forma di maggiore fiducia ed impegno da parte dei lavoratori grazie all'apporto delle loro conoscenze ed esperienze. Se le sfide transnazionali che la società deve superare sono a conoscenza di tutti e i dipendenti sono coinvolti nell'assunzione di decisioni riguardanti le soluzioni possibili, può risultare facilitata e di maggiore impatto l'attuazione delle scelte strategiche fatte dalla direzione centrale di una società multinazionale.

Grazie al ruolo determinante che svolgono nell'anticipare e nel gestire il cambiamento, i comitati aziendali europei permettono di prevenire o mitigare gli effetti negativi dei processi di ristrutturazione sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Più in generale, i comitati aziendali europei avranno un ruolo sempre più incisivo nel formulare risposte eque e sostenibili a livello societario alle ripercussioni transnazionali delle sfide poste dalla digitalizzazione, dalla

---

10 Una panoramica della legislazione sul coinvolgimento dei lavoratori è disponibile al link:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=it>.

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=it>.

globalizzazione e dai mutamenti demografici. Possono affrontare un ampio spettro di questioni, quali l'introduzione delle nuove tecnologie e il relativo fabbisogno di formazione, lo sviluppo strategico della società in un mercato in evoluzione o le migliori prassi per adattarsi all'invecchiamento della forza lavoro. Alcuni comitati aziendali europei hanno avviato e appoggiato la negoziazione e la conclusione di accordi aziendali transnazionali su vari contenuti, quali la formazione, l'occupazione o lo sviluppo sostenibile.

Come nel caso di altre sedi di dialogo sociale a livello societario, l'esistenza dell'opportuno quadro legislativo è una preconditione ma non una garanzia di risultati positivi. La motivazione, l'impegno e le abilità dei rappresentanti delle parti sono gli elementi che determinano gli esiti e la qualità degli scambi a livello di comitati aziendali europei.

### **III. Gli obiettivi della direttiva di rifusione**

La direttiva di rifusione consente l'istituzione di comitati aziendali europei allo scopo di fornire informazioni e pareri su questioni transnazionali nelle imprese multinazionali che impiegano almeno 1 000 lavoratori nel SEE e almeno 150 per Stato membro in almeno due Stati membri.

Il processo di creazione di un comitato aziendale europeo è avviato a seguito di una richiesta da parte di 100 lavoratori di due Stati membri o di una decisione del datore di lavoro. La composizione e il funzionamento di ciascun comitato aziendale europeo sono adattati alla situazione specifica dell'impresa mediante la sottoscrizione di un accordo tra i rappresentanti della direzione e dei lavoratori dei diversi Stati membri interessati.

Nelle imprese transnazionali, la direzione centrale deve informare e consultare i lavoratori europei sull'evoluzione delle attività e sulle decisioni significative per il tramite dei loro rappresentanti presso i comitati aziendali europei.

La direttiva di rifusione mira a raggiungere, in particolare, i seguenti obiettivi<sup>12</sup>:

- garantire che i diritti all'informazione e alla consultazione transnazionale dei lavoratori siano effettivamente rispettati;
- promuovere la creazione di nuovi comitati aziendali europei;
- risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE;
- superare l'incertezza del diritto dovuta a difetti presenti in talune disposizioni (quali le definizioni relative ai termini "informazione" e "consultazione") nonché all'assenza di altre disposizioni (ad esempio la definizione del concetto di "transnazionalità");

---

<sup>12</sup> Considerando 7 della direttiva di rifusione 2009/38/CE.

- garantire migliori sinergie con altri atti normativi dell'UE in materia di informazione e consultazione.

La direttiva ha introdotto le seguenti importanti modifiche alle disposizioni attuative:

- l'introduzione di principi generali relativi alle modalità di informazione e consultazione transnazionali dei lavoratori e di precise definizioni dei termini "informazione" e "consultazione";
- la limitazione della competenza del comitato aziendale europeo alle questioni di rilevanza transnazionale e l'introduzione di collegamenti tra livello nazionale e transnazionale di informazione e di consultazione dei lavoratori;
- il chiarimento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori e dell'opportunità di fruire di formazione senza perdita di retribuzione;
- il chiarimento delle responsabilità per quanto concerne la comunicazione delle informazioni che consentono l'avvio di negoziati e il chiarimento delle norme che disciplinano la negoziazione di accordi per l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei;
- la modifica delle prescrizioni accessorie applicabili in assenza di accordo;
- l'introduzione di una clausola di adeguamento applicabile agli accordi che disciplinano i comitati aziendali europei in caso di modifiche alla struttura dell'impresa o del gruppo di imprese.

#### **IV. Risultati della valutazione**

La Commissione ha esaminato lo stato dell'applicazione della direttiva di rifusione in tutti gli Stati membri e nei paesi del SEE e ha condotto una valutazione sulla base di informazioni e dati raccolti da varie fonti, come ad esempio uno studio esterno<sup>13</sup>, le parti sociali dell'UE e nazionali, operatori di comitati aziendali europei, istituti di ricerca ed esperti in materia di diritto del lavoro. In linea con le prescrizioni della strategia della Commissione per legiferare meglio, la presente relazione formula conclusioni sugli aspetti di efficacia, efficienza, coerenza, pertinenza e valore aggiunto dell'UE relativamente alle nuove disposizioni introdotte dalla direttiva. Maggiori dettagli sui risultati della valutazione sono forniti alle sezioni IV e V del documento di lavoro dei servizi della Commissione<sup>14</sup> che accompagna la relazione.

---

13 *ICF Evaluation study of Directive 2009/38 commissioned by DG EMPL- September 2016* (Studio di valutazione a cura dell'ICF sulla direttiva 2009/38/CE, commissionato dalla DG EMPL, settembre 2016).

14 SWD (2018) 187 final Riesame della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

## **A. Recepimento e chiarezza sul piano legislativo**

In larga maggioranza gli Stati membri hanno recepito adeguatamente la legislazione dell'UE. Le disposizioni, in prevalenza, sono state applicate nella legislazione nazionale integralmente, mentre alcuni paesi hanno messo a punto disposizioni più particolareggiate che vanno oltre i requisiti minimi previsti dalla direttiva di rifusione.

I soggetti interessati e gli operatori consultati hanno ritenuto in buona parte che la direttiva di rifusione abbia chiarito maggiormente il quadro legislativo, mentre una parte non trascurabile degli stessi ha reputato di non essere in grado di rispondere data la mancanza di esperienza in merito alle disposizioni della direttiva oggetto di rifusione. Permangono alcune criticità da affrontare, in particolare per quanto concerne la negoziazione o l'applicazione delle disposizioni sull'accordo per l'istituzione di comitati aziendali europei al livello delle imprese. Il volume del contenzioso a livello nazionale è limitato e non evidenzia alcuna modifica rispetto alla tendenza in relazione alla direttiva originaria. Nessun procedimento è stato avviato al livello dell'UE.

## **B. Efficacia**

La direttiva di rifusione ha impresso un certo impulso all'istituzione di comitati aziendali europei e alla rinegoziazione di accordi relativi a comitati esistenti, ma non ha fermato la tendenza negativa riguardante la creazione di comitati aziendali europei. La valutazione ha rilevato che i comitati aziendali europei creati annualmente dopo l'applicazione della direttiva di rifusione sono circa 20, istituiti principalmente presso imprese aventi sede centrale in Francia, in Svezia e negli Stati Uniti.

In termini globali, la presenza del maggior numero di comitati aziendali europei si registra in Francia, in Germania e nel Regno Unito; e ciò si deve non solo alla dimensione delle imprese in questione, ma anche all'evoluzione delle relazioni industriali in questi paesi. La dimensione media delle imprese che istituiscono comitati aziendali europei dopo l'adozione della direttiva di rifusione è inferiore allo stesso dato in base alla legislazione precedente.

Esistono ancora margini di miglioramento per promuovere la creazione di comitati aziendali europei, poiché si stima che la metà delle imprese con i requisiti necessari non abbia ancora istituito alcun comitato. Sebbene il numero assoluto di comitati aziendali europei mostri un aumento dopo l'adozione della direttiva di rifusione, sarebbe plausibile attendersi un livello di creazione netta di tali organismi ancora più elevato. Le cause alla base sono complesse e molteplici e comprendono i seguenti fattori: scarsa conoscenza dei requisiti normativi tra le parti sociali nazionali; i mutamenti delle strutture aziendali a seguito di fusioni o acquisizioni; l'assenza di un obbligo a istituire comitati aziendali europei; il fatto che le imprese hanno la loro sede centrale in paesi con una tradizione di dialogo sociale meno sviluppata; i tempi lunghi richiesti dai negoziati tra le parti sociali per l'istituzione di comitati aziendali europei.

Per quanto la direttiva di rifusione abbia dato una definizione migliore del concetto di transnazionalità, spesso risulta ancora difficile per gli operatori dei comitati aziendali europei interpretare concretamente tale concetto.

La direttiva di rifusione ha migliorato l'informazione dei lavoratori in termini di qualità e campo di applicazione ma è stata meno efficace per quel che attiene alla consultazione. I membri dei comitati aziendali europei, nonostante abbiano il diritto ad esprimere un parere, sembrano avere poca influenza nel processo decisionale delle imprese in cui operano, specie nei casi di ristrutturazione.

I comitati aziendali europei sono percepiti dai lavoratori come strumenti utili che apportano benefici a tutte le parti sotto molti aspetti, tra i quali una migliore comprensione comune delle questioni tra i membri, la spiegazione delle decisioni, l'avvio di discussioni in tema di strategie, e la presentazione di valide proposte di azione, in funzione dell'oggetto delle discussioni. Pur non avendo alcun potere contrattuale, i comitati aziendali europei svolgono anche un ruolo nella negoziazione di accordi collettivi transnazionali<sup>15</sup> in alcune imprese multinazionali.

In quanto all'applicazione, la valutazione mostra una varietà di situazioni in merito alla capacità dei comitati aziendali europei di ricorrere alla giustizia negli Stati membri. Meccanismi alternativi di risoluzione delle controversie sono in atto in metà degli Stati membri. In linea generale, la valutazione ha evidenziato carenze riguardo agli strumenti in atto che consentano ai comitati stessi di far valere i propri diritti, oltre a significative differenze riguardo al tipo e al livello delle sanzioni.

### **C. Efficienza**

La direttiva di rifusione non ha comportato costi aggiuntivi a carico dei datori di lavoro rispetto alla direttiva del 1994. I costi quantificabili per l'istituzione di comitati aziendali europei sembrano persino essere diminuiti rispetto alla direttiva precedente, ma questo può essere dovuto semplicemente alla minor dimensione delle imprese nelle quali tali comitati sono istituiti dopo la rifusione. Per la gran parte dei datori di lavoro, i benefici sono superiori ai costi correlati. Il diritto alla formazione senza perdita di retribuzione è ampiamente rispettato e costituisce un importante strumento di sostegno per i rappresentanti dei comitati aziendali europei nell'esercizio delle loro funzioni nelle imprese multinazionali. La valutazione conclude che la direttiva di rifusione non impone adempimenti di ordine amministrativo, finanziario e giuridico tali da costituire oneri irragionevoli per le imprese.

### **D. Pertinenza**

La direttiva di rifusione è ritenuta importante da tutti i soggetti interessati e le parti sociali riconoscono l'esigenza di sviluppare ulteriormente il dialogo transnazionale. In termini di maggiore tutela dei lavoratori, è stato riscontrato che la direttiva di rifusione ha contribuito in

---

<sup>15</sup> Banca di dati della Commissione europea: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

maniera significativa a garantire un dialogo sociale transnazionale al livello delle imprese. I comitati aziendali europei costituiscono un meccanismo per la trasmissione delle informazioni a cascata nell'intera impresa, creano effetti moltiplicatori tra i livelli dell'UE e locale e facilitano pertanto l'introduzione di iniziative strategiche, migliorando in tal modo la qualità delle soluzioni individuate nell'impresa.

#### **E. Coerenza con altri strumenti dell'UE**

Le nuove norme sono ritenute, in generale, intrinsecamente coerenti e conformi alla restante legislazione dell'UE in materia di diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, compresa la Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Le discrepanze sono giustificate dagli specifici obiettivi degli strumenti normativi pertinenti, come ad esempio quelli in materia di licenziamenti collettivi o di trasferimento della proprietà di imprese.

Per quanto i diritti dei comitati aziendali europei all'informazione e alla consultazione si applichino a tutte le questioni transnazionali che riguardano le condizioni di occupazione dei lavoratori, tali comitati non sono organismi di negoziazione e hanno quindi uno scopo differente rispetto all'informazione e alla consultazione a livello locale, processo che è invece volto a raggiungere accordi tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

#### **F. Valore aggiunto dell'UE**

Dal punto di vista della sussidiarietà, i comitati aziendali europei hanno un'autentica dimensione unionale transnazionale. Soltanto un atto giuridico dell'UE, recepito nella legislazione nazionale, può disciplinare il tema delle procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori nelle imprese transnazionali.

In termini di proporzionalità, la direttiva di rifusione concede agli Stati membri la flessibilità necessaria per adeguare le disposizioni della direttiva stessa ai sistemi di relazioni industriali e agli ordinamenti giuridici nazionali, in particolare nel determinare le modalità per la designazione o per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori, nonché la loro tutela legale, e nel definire sanzioni adeguate in caso di violazione nell'applicazione della legislazione.

La direttiva di rifusione fornisce un quadro giuridico a livello dell'UE per promuovere l'organizzazione delle attività transnazionali di informazione e consultazione nell'ambito delle imprese, attività che avrebbero luogo altrimenti a titolo meramente volontario e in condizioni di vuoto legislativo.

#### **V. Le risposte politiche al livello dell'UE**

L'analisi sopra esposta ha evidenziato le seguenti criticità, da fronteggiare attraverso azioni al livello dell'UE:

- il numero contenuto di nuovi comitati aziendali europei;
- l'efficacia della procedura di consultazione,

- l'esigenza di condivisione e di scambio delle migliori prassi disponibili;
- le carenze nell'attuazione e nell'applicazione di alcune disposizioni della direttiva.

La Commissione propone pertanto l'adozione delle seguenti misure:

- creare e condividere un manuale pratico destinato agli operatori dei comitati aziendali europei;
- offrire finanziamenti alle parti sociali per sostenere l'attuazione e l'efficacia dei comitati aziendali europei;
- garantire il pieno recepimento delle disposizioni fondamentali della direttiva di rifusione negli Stati membri.

#### **A. Migliorare l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei mediante un manuale pratico**

Al fine di facilitare l'attuazione della direttiva di rifusione, la Commissione prevede la pubblicazione di un manuale che sia rivolto a:

- incrementare la costituzione di comitati aziendali europei, soprattutto negli Stati membri e in quei settori nei quali ad oggi tali organismi sono stati costituiti in numero limitato;
- migliorare ulteriormente l'efficacia dei comitati aziendali europei, in particolare quale strumento per l'innalzamento degli standard sociali in tutta l'UE;
- divulgare le buone prassi, codificando e condividendo esempi concreti di approcci che hanno funzionato bene nella pratica.

Tale manuale dovrebbe contenere consigli e orientamenti concreti destinati a datori di lavoro, membri di comitati aziendali europei, rappresentanti sindacali, lavoratori e altri soggetti interessati. Dovrebbe altresì fornire supporto ai rappresentanti delle imprese e dei datori di lavoro nell'adempimento dei loro compiti secondo quanto previsto dalla direttiva di rifusione, nonché a tutti i partecipanti al processo di istituzione e di gestione dei comitati aziendali europei.

La Commissione procederà allo sviluppo di questo documento di orientamento nel 2018, in collaborazione con le parti sociali e con l'aiuto di esperti e operatori. Lavorare a stretto contatto con le parti sociali consentirà alla Commissione di raccogliere esempi di buone prassi ed esempi specifici di accordi conclusi nelle imprese multinazionali che potrebbero essere divulgati in tutta l'UE.

Per la massima diffusione possibile del manuale e per la sensibilizzazione di operatori e parti sociali ad ogni livello, è prevista l'attuazione di una serie di misure di comunicazione, tra cui la pubblicazione di informazioni tramite un sito web dedicato e l'organizzazione di attività

con le parti sociali e di eventi sostenuti dalla Commissione. Il manuale sarà pubblicato in tutte le lingue ufficiali dell'UE.

### **B. Mobilitazione di fondi dell'UE a sostegno dei comitati aziendali europei**

La Commissione pubblica ogni anno un invito a presentare proposte<sup>16</sup> per il finanziamento di attività di promozione della partecipazione dei lavoratori alle imprese, vale a dire ogni attività (ivi incluse l'informazione, la consultazione e la partecipazione) attraverso cui i rappresentanti dei lavoratori possano esercitare la loro influenza sulle decisioni da adottare nell'ambito dell'impresa. I comitati aziendali europei figureranno tra le priorità specifiche nel primo invito a presentare proposte emesso dopo la pubblicazione del manuale. L'offerta di finanziamento riguarderà il sostegno<sup>17</sup> alle parti sociali per l'avvio di progetti volti a diffondere e appoggiare l'uso del manuale pratico tra i soggetti interessati. Potranno essere finanziate anche iniziative per sostenere l'attuazione degli obblighi normativi esistenti e per sensibilizzare le imprese e i rappresentanti dei lavoratori sui possibili benefici dei comitati aziendali europei, nonché per contribuire a migliorare l'istituzione e il funzionamento dei comitati stessi.

### **C. Garantire l'attuazione della direttiva di rifusione negli Stati membri**

La presente relazione di sintesi e il relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione individuano i principali ambiti della cooperazione futura con gli Stati membri e delle attività di controllo.

La Commissione continuerà a sostenere le attività degli Stati membri volte a migliorare l'attuazione delle disposizioni della direttiva e agevolerà gli scambi di opinioni tra gli Stati membri, in particolare per quanto riguarda la determinazione di "sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate"<sup>18</sup> in caso di violazione delle disposizioni della direttiva.

---

16 Invito della Commissione europea a presentare proposte - "*Information, consultation and representation of representatives of undertakings*" (Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti di impresa) - Prerogative e specifiche competenze della DG EMPL - Decisione della Commissione C (2016)6596/F1 in vista dell'invito a presentare proposte del 2017.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>.

17 Questa iniziativa non richiederà ulteriori risorse provenienti dal bilancio dell'UE.

18 Articolo 10.1 e considerando 35 e 36 della direttiva 2009/38/CE.