

Confronto direttive 94/45/CE e 2009/38/CE riguardanti 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.

Direttiva 94/45/CE	Direttiva 2009/38/CE
<p>SEZIONE I DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>Art. 1 – Oggetto</p>	<p>SEZIONE I DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>Art. 1 – Oggetto</p>
<p>1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.</p> <p>2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva.</p> <p>3. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del</p>	<p>1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.</p> <p>2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.</p> <p>3. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo 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.</p> <p>4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.</p> <p>5. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del</p>

<p>gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.</p> <p>4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e le competenze dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate.</p> <p>5. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile.</p>	<p>gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.</p> <p>6. Fatto salvo un ambito di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e la competenza dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate.</p> <p>7. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile.</p>
---	---

Comparazione

Il legislatore comunitario ha voluto chiarire che i tempi e le modalità della procedura devono essere adeguati a garantire un effettivo confronto delle parti sul tema che ne è oggetto. Resta comunque ferma la titolarità del potere decisionale in capo all'impresa o al gruppo di imprese interessate.

Di rilievo la scelta del legislatore comunitario di disciplinare i rapporti tra i diversi livelli delle procedure di informazione e consultazione presenti nella stessa azienda.

Tale scelta sembra ispirata al cd. principio di sussidiarietà: il livello competente è quello più vicino alla questione trattata. Coerentemente, allora, si restringe la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione *de qua* alle sole "questioni transnazionali". La stessa direttiva ne fornisce la definizione al paragrafo 4 di questo articolo.

Art. 2 - Definizioni	Art. 2 – Definizioni
<p>1. Ai fini della presente direttiva si intende per:</p> <p>a) « impresa di dimensioni comunitarie », un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;</p> <p>b) « gruppo di imprese », un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;</p> <p>c) « gruppo di imprese di dimensioni comunitarie », un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il gruppo impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri, - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e 	<p>1. Ai fini della presente direttiva si intende per:</p> <p>a) "impresa di dimensioni comunitarie", un'impresa che impiega almeno 1000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;</p> <p>b) "gruppo di imprese", un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;</p> <p>c) "gruppo di imprese di dimensioni comunitarie", un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il gruppo impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri, - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e

<p>- almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;</p> <p>d) « rappresentanti dei lavoratori », i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle legislazioni e/o delle prassi nazionali;</p> <p>e) « direzione centrale », la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;</p> <p>f) « consultazione », lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;</p> <p>g) « comitato aziendale europeo », il comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2 o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;</p> <p>h) « delegazione speciale di negoziazione », la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2.</p> <p>2. Ai fini della presente direttiva, i limiti prescritti per i</p>	<p>- almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;</p> <p>d) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi del diritto e/o delle prassi nazionali;</p> <p>e) "direzione centrale", la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;</p> <p>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. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;</p> <p>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, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;</p> <p>h) "comitato aziendale europeo", un comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2, o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;</p> <p>i) "delegazione speciale di negoziazione", la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2.</p> <p>2. Ai fini della presente direttiva, i limiti prescritti per i</p>
---	---

dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.	dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.
--	--

Comparazione

La direttiva 2009/38/CE arricchisce la lista di definizioni già presente nella direttiva 94/45/CE.

Viene introdotta alla lettera f) la definizione di informazione. Il legislatore comunitario chiarisce così che principi ispiratori e limiti di tale onere di comunicazione sono i criteri di sufficienza ed adeguatezza.

Quanto alla definizione di “consultazione” sancito che il parere espresso in tale sede dai rappresentanti dei lavoratori ha carattere meramente consultivo. La direzione, benché chiamata ad esprimere un parere in merito alle misure proposte dai rappresentanti dei lavoratori, resta però l’unica titolare del potere decisionale.

Con riferimento alla consultazione, è poi interessante rilevare l’utilizzazione dell’espressione “se del caso”. Con essa il legislatore comunitario sembra suggerire il carattere meramente eventuale, su richiesta delle parti interessate, di tale ulteriore fase del procedimento.

Art. 3 - Definizione della nozione di « impresa controllante »	Art. 3 - Definizione della nozione di impresa controllante
<p>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 che la disciplinano.</p> <p>2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa, direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:</p> <p>a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa, oppure</p> <p>b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa, oppure,</p> <p>c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.</p> <p>3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell'impresa</p>	<p>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 che la disciplinano.</p> <p>2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa, direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:</p> <p>a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa;</p> <p>b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa; Oppure</p> <p>c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.</p> <p>3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono in nome proprio, ma per conto dell'impresa</p>

<p>controllante o di un'altra impresa controllata.</p> <p>4. Nonostante il disposto dei paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata una « impresa controllante » rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratta di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c) del regolamento (CEE) n. 4064/89 del Consiglio, del 21 dicembre 1989, relativo al controllo delle operazioni di concentrazione tra imprese.</p> <p>5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le sue funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti concordato o altra procedura analoga, non fa presumere l'influenza dominante.</p> <p>6. Per determinare se un'impresa sia una « impresa controllante » si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata.</p> <p>Nel caso in cui un'impresa non sia disciplinata dalla legislazione di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio sono situati il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, quella dello Stato membro sul territorio del quale è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.</p> <p>7. Allorché, in caso di conflitto di leggi nell'applicazione del paragrafo 2, due o più imprese di un gruppo rispondono a uno o più criteri stabiliti al medesimo paragrafo 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato alla lettera c) è considerata impresa controllante, salvo prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.</p>	<p>controllante o di un'altra impresa controllata.</p> <p>4. In deroga ai paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata come "impresa controllante" rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratti di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c), del regolamento (CE) n. 139/2004 del Consiglio, del 20 gennaio 2004, relativo al controllo delle concentrazioni tra imprese.</p> <p>5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le proprie funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti, concordato o altra procedura analoga non fa presumere l'influenza dominante.</p> <p>6. Per determinare se un'impresa sia una impresa controllante si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata.</p> <p>Nel caso in cui un'impresa non sia disciplinata dalla legislazione di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio è situato il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, quella dello Stato membro sul territorio del quale è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.</p> <p>7. Allorché, in caso di conflitto tra leggi nell'applicazione del paragrafo 2, due o più imprese di un gruppo rispondono a uno o più criteri stabiliti al medesimo paragrafo 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato alla lettera c) del medesimo è considerata impresa controllante, salvo prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.</p>
--	---

Comparazione

Al paragrafo 4 sono stati modificati i riferimenti normativi. Sono stati così inseriti gli estremi del regolamento n. 139/2004 che ha operato la rifusione del regolamento n. 4064/89 in materia di controllo delle operazioni di concentrazione tra imprese.

<p>SEZIONE II ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI</p> <p>Art. 4 - Responsabilità dell'istituzione di un</p>	<p>SEZIONE II ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI</p> <p>Art. 4 - Responsabilità dell'istituzione di un</p>
--	--

comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori	comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori
<p>1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.</p>	<p>1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.</p>
<p>2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare - se del caso - assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.</p>	<p>2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, da designare se del caso, assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.</p>
<p>In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 1 incombe alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.</p>	<p>In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 1 incombe alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.</p>
<p>3. Ai fini della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma sono considerati come direzione centrale.</p>	<p>3. Ai fini della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma, sono considerati come direzione centrale.</p>
	<p>4. La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo comma del paragrafo 2 dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).</p>

Comparazione

Il nuovo paragrafo 4 impone un onere di informazione aggiuntivo in capo alle direzioni delle aziende comunitarie al fine di garantire l'effettiva applicazione della direttiva. Tale onere informativo, non è tuttavia nuovo essendo già previsto dall'art. 11 paragrafo 2 della direttiva 94/45/CE.

La comunicazione, da inviare alle "parti interessate dall'applicazione della presente direttiva", ha ad oggetto "le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5".

Quanto all'oggetto della comunicazione, il requisito dell'indispensabilità sembra restringere il contenuto dell'informativa esclusivamente alla sussistenza o meno dei requisiti di cui all'art. 1 della direttiva. In tale articolo si trovano, infatti, i requisiti condizionanti l'applicazione della stessa.

Incerta appare anche l'indicazione dei destinatari. Il principio di proporzionalità ne suggerisce un'identificazione con i rappresentanti dei lavoratori di cui alla lettera d) dell'art. 2.

Art. 5 - Delegazione speciale di negoziazione	Art. 5 - Delegazione speciale di negoziazione
<p>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 di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.</p> <p>2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo gli orientamenti in appresso.</p> <p>a) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.</p> <p>Gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.</p> <p>Il secondo comma lascia impregiudicate le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori.</p> <p>b) La delegazione speciale di negoziazione è composta da un minimo di tre e un massimo di 17 membri.</p> <p>c) In occasione di tali elezioni o designazioni occorre garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> – in primo luogo, la rappresentanza di una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie conta uno o più stabilimenti o in cui il 	<p>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 di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.</p> <p>2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo i seguenti orientamenti:</p> <p>a) gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.</p> <p>Gli Stati membri provvedono a che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.</p> <p>Il secondo comma fa salve le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori;</p> <p>b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;</p>

<p>gruppo di imprese di dimensioni comunitarie conta l'impresa controllante o una o più imprese controllate;</p> <p>– in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori impiegati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato membro nel cui territorio è situata la direzione centrale.</p> <p>d) La direzione centrale e le direzioni locali sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione.</p> <p>3. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei comitati aziendali europei, ovvero le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.</p> <p>4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.</p> <p>Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.</p> <p>5. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso.</p> <p>Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato non sono applicabili.</p>	<p>c) la direzione centrale e le direzioni locali, nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati.</p> <p>3. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei comitati aziendali europei, ovvero le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.</p> <p>4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa di conseguenza le direzioni locali.</p> <p>Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare.</p> <p>Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.</p> <p>5. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso.</p> <p>Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato I non sono applicabili.</p>
--	---

<p>Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione - da parte degli interessati - di un termine più breve.</p>	<p>Una nuova richiesta di convocazione della delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione — da parte degli interessati — di un termine più breve.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.</p>	<p>Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.</p>

Comparazione

La nuova lettera b) modifica i criteri per la composizione della delegazione di negoziazione che non dovrà più essere necessariamente formata da un minimo di tre e da un massimo di diciassette membri.

Il nuovo sistema di nomina mantiene invece inalterati i principi fondamentali della necessaria elezione di almeno un rappresentante per Stato Membro in cui l'impresa svolga la sua attività produttiva e della proporzionalità tra il numero di rappresentanti supplementari ed il dato occupazionale dell'impresa in un determinato Stato Membro.

Infatti, se il riferimento alla "frazione" (art. 5 par. 1 lett. b) salvaguarda l'obbligo di elezione di almeno un rappresentante per Stato Membro, il meccanismo di assegnazione di un seggio per quota (10% del dato occupazionale complessivo dell'impresa) è finalizzato a distribuire tra gli Stati Membri i seggi restanti.

Rilevante è la nuova formulazione della lett. c). A seguito della rifusione, le informazioni sulla composizione della delegazione speciale di negoziazione dovranno essere fornite anche alle "competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro". Gli stessi destinatari dovranno inoltre essere informati dell'avvio dei negoziati.

Infine, la direttiva riconosce ai membri della delegazione il diritto di riunirsi tra loro prima di ogni riunione con la direzione centrale. Viene, inoltre, chiarito che la delegazione può farsi assistere in qualità di esperti anche da rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Agli esperti viene riconosciuta la facoltà di partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza.

<p>Art. 6 – Contenuto dell'accordo</p>	<p>Art. 6 – Contenuto dell'accordo</p>
<p>1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1.</p>	<p>1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1.</p>
<p>2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto</p>	<p>2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto</p>

<p>dal paragrafo 1, stipulato per iscritto tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:</p> <p>a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo;</p> <p>b) la composizione del comitato aziendale europeo, in numero di membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;</p> <p>c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo;</p> <p>d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;</p> <p>e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;</p> <p>f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo.</p> <p>3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire uno o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un comitato aziendale europeo.</p> <p>L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate.</p> <p>Queste informazioni riguardano segnatamente</p>	<p>dal paragrafo 1 stipulato in forma scritta tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:</p> <p>a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo;</p> <p>b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;</p> <p>c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3;</p> <p>d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;</p> <p>e) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;</p> <p>f) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;</p> <p>g) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, 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.</p> <p>3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un comitato aziendale europeo.</p> <p>L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per discutere delle informazioni che sono loro comunicate.</p> <p>Queste informazioni riguardano segnatamente</p>
--	---

questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.	questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.
4. Gli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria in tali accordi, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato.	4. Gli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria ivi prevista , alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato I.
5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.	5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

Comparazione

La direttiva 2009/38/CE amplia il contenuto obbligatorio dell'accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione.

Alla lettera b) il legislatore comunitario ha voluto introdurre il principio di equa rappresentanza nella nomina dei membri del CAE. Tale scelta appare tesa, non solo a perseguire una logica di parità e contrasto alla discriminazione, ma, soprattutto, a favorire la costituzione di un CAE che possa essere un'effettiva camera di composizione dei diversi interessi e delle diverse realtà presenti nell'azienda o nel gruppo di aziende di dimensioni comunitarie.

All'accordo viene inoltre affidato il compito di specificare e dare concreta attuazione al principio di sussidiarietà tra procedure di informazione e consultazione introdotto all'art. 1 paragrafo 3 (cfr. lett. c). Sarà quindi la stessa autonomia collettiva a definire con maggior precisione gli ambiti di competenza delle diverse procedure presenti in azienda.

La nuova lettera e) consente al CAE di istituire al proprio interno un comitato ristretto. In tal caso, l'accordo di cui al presente articolo dovrà specificarne: la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione.

Rilevante anche la scelta del legislatore di imporre alla parti di disciplinare in maggior dettaglio il periodo di vigenza, le modalità di modifica, cessazione e rinegoziazione dello stesso accordo (cfr. lett. g).

Art. 7 - Prescrizioni accessorie	Art. 7 - Prescrizioni accessorie
1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale:	1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale:
- qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero	- qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso,
- qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1, ovvero	- qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati entro sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1,
	ovvero
- qualora - entro tre anni a decorrere da tale richiesta -	- qualora — trascorsi tre anni dalla data di tale

le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5.

2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono soddisfare le disposizioni dell'allegato.

richiesta — le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5.

2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono soddisfare le disposizioni dell'allegato I.

SEZIONE III DISPOSIZIONI VARIE

Art. 8 - Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rilevare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

L'obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria preliminare.

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati 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.

SEZIONE III DISPOSIZIONI VARIE

Art. 8 - Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione si applica ai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

Tale obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga **ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.**

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati 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.

<p style="text-align: center;">Art. 9 - Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori</p> <p>La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.</p> <p>La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9 - Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori</p> <p>La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.</p> <p>La stessa disposizione vale per la cooperazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.</p>
--	--

Comparazione

Così come nell'articolo 6, la sostituzione del termine collaborazione con quello di cooperazione è finalizzata ad escludere l'esistenza di un obbligo di contrarre tra le parti e a chiarire l'esistenza di un mero obbligo di negoziazione.

<p style="text-align: center;">Art. 10 - Protezione dei rappresentanti dei lavoratori</p> <p>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, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 10 – Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, 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 dall'articolo 8, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva. 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 analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui
---	---

<p>Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3 e il pagamento della loro 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.</p>	<p>sono impiegati.</p> <p>Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3, e 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.</p> <p>4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione.</p>
---	---

Comparazione

Il contenuto dell'art. 10 si è arricchito con l'introduzione del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori.

Viene così previsto al paragrafo 2 l'obbligo per i membri del comitato aziendale europeo di informare i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie sui contenuti e gli esiti della procedura per l'informazione e la consultazione.

Interessante, anche se di scarso rilievo pratico, la circostanza che, laddove siano assenti tali rappresentanti, la direttiva individua come destinatari di tale informativa l'insieme dei lavoratori dello stabilimento o dell'impresa. Restano escluse dalla comunicazione le informazioni riservate di cui all'art. 8.

Con tale paragrafo, il legislatore comunitario ha così generalizzato un obbligo di informazione prima presente al paragrafo 5 dell'allegato contenente le prescrizioni accessorie di cui all'art. 7.

La direttiva 2009/38/CE attribuisce inoltre ai membri del CAE il diritto:

- di disporre dei mezzi necessari all'applicazione dei diritti previsti dalla direttiva;
- di beneficiare di permessi retribuiti per acquisire la formazione necessaria e funzionale all'esercizio delle loro funzioni.

Interessante ed opportuna appare, infine, la precisazione operata nel paragrafo 3 della nuova direttiva. La previsione definisce le protezioni e le garanzie godute dai membri del CAE analoghe e non più identiche a quelle godute dai rappresentanti dei lavoratori nello Stato membro in cui sono impiegati.

Il legislatore comunitario ha così inteso lasciare un margine di discrezionalità al legislatore nazionale ispirato al principio generale di proporzionalità.

<p align="center">Art.11 - Osservanza della presente direttiva</p> <p>1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni</p>	<p align="center">Art.11 - Osservanza della presente direttiva</p> <p>1. Ciascuno Stato membro assicura che la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni</p>
---	---

<p>comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.</p> <p>2. Gli Stati membri provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a e c).</p> <p>3. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono - in particolare - procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.</p> <p>4. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità dell'articolo 8 medesimo.</p> <p>Queste procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.</p>	<p>comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.</p> <p>2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; in particolare essi assicurano che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.</p> <p>3. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità del predetto articolo.</p> <p>Tali procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.</p>
---	--

Comparazione

Coerentemente il legislatore comunitario ha soppresso il paragrafo 2, avendo già previsto tale onere informativo all'art. 4 paragrafo 4.

<p>Art. 12 - Relazioni fra la presente direttiva e altre disposizioni</p>	<p>Art. 12 - Relazioni con altre disposizioni comunitarie e nazionali</p> <p>1. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3.</p> <p>2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del</p>
--	--

<p>1. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alla direttiva 75/129/CEE el Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, e alla direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, 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 stabilimenti.</p> <p>2. La presente direttiva non pregiudica i diritti in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli ordinamenti nazionali.</p>	<p>diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.</p> <p>3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.</p> <p>4. La presente direttiva fa salve le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.</p> <p>5. L'applicazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.</p>
---	---

Comparazione

I primi paragrafi dell'art. 12 della direttiva 38/2009/CE tornano sul tema del coordinamento tra le varie procedure di informazione e consultazione che si svolgono in azienda. Si ribadisce pertanto il principio di sussidiarietà sancito dall'art. 1 paragrafo 3 e la competenza dell'accordo di cui all'art. 6.

Qualche perplessità suscita, invece, il criterio residuale di cui all'art. 12 paragrafo 3. Di regola, infatti, le "decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro" sono già oggetto di procedure di informazione e consultazione a livello nazionale. Tale disposizione deve dunque essere letta come circoscritta alle cd. "questioni transnazionali" di cui all'art. 1 paragrafo 3.

Il paragrafo 3 aggiorna gli estremi normativi di riferimento alla luce dell'evoluzione del diritto comunitario. Vengono pertanto inseriti gli estremi delle vigenti direttive in materia di: informazione e consultazione; licenziamento collettivo e trasferimento di azienda.

Al paragrafo 5 è stata introdotta una cd. clausola di non regresso.

	<p align="center">Art. 13 – Adeguamento</p> <p>In caso di modifiche significative della struttura</p>
--	---

	<p>dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 almeno in due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.</p> <p>Oltre ai membri eletti o designati a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, sono membri della delegazione speciale di delegazione almeno tre membri del comitato aziendale europeo esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti.</p> <p>Nel corso dei negoziati il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.</p>
--	--

Comparazione

La direttiva 2009/38/CE introduce un meccanismo di adeguamento del CAE ai mutamenti strutturali ed organizzativi dell'impresa di riferimento.

Presupposto per l'applicazione della procedura è quindi il verificarsi di modifiche significative della struttura dell'impresa. In tal caso, qualora gli accordi in vigore non prevedano nulla o vi sia contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, i soggetti di cui al paragrafo 1 possono procedere alla riattivazione della procedura di negoziazione di cui all'art. 5.

Alla delegazione di negoziazione parteciperanno però anche membri del CAE esistente. Quest'ultimo continuerà inoltre ad operare fino alla conclusione dei negoziati.

Art. 13 – Accordi in vigore	Art. 14 – Accordi in vigore
<p>1. Salvo il disposto del paragrafo 2, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in cui esiste già, o alla data stabilita all'articolo 14, paragrafo 1 ovvero a una data, precedente a quest'ultima, di recepimento nello Stato membro interessato, un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.</p> <p>2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al paragrafo 1, le parti che li hanno approvati possono</p>	<p>1. Fatto salvo l'articolo 13, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla presente direttiva le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:</p> <p>a) un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una</p>

<p>decidere in comune di prorogarli.</p> <p>In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.</p>	<p>consultazione transnazionale dei lavoratori, sono stati conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, o qualora tali accordi siano adeguati a seguito di modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese;</p> <p>Ovvero</p> <p>b) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.</p> <p>La legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese rientranti nell'ambito di applicazione di cui al primo comma, lettera b).</p> <p>2. Allo scadere degli accordi di cui al paragrafo 1, le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.</p>
---	---

Comparazione

Con *ratio* analoga al previgente art. 13, l'art. 14 esclude dall'ambito di applicazione della direttiva quelle imprese che abbiano già concluso accordi sull'informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori che abbiano le caratteristiche di cui alle lettere a) e b) del paragrafo 1.

<p>Art. 14 – Disposizioni finali</p> <p>1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva entro il 22 settembre 1996 o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.</p> <p>2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.</p>	
--	--

Art. 15 - Verifica da parte della Commissione	Art. 15 - Relazione
Al più tardi il 22 settembre 1999, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione della stessa e - in particolare - esamina la validità dei limiti numerici per il personale e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.	Entro il 5 giugno 2016, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'attuazione delle disposizioni della presente direttiva, corredata se del caso di appropriate proposte.

	Art. 16 – Recepimento
	<p>1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi all'articolo 1, paragrafi 2, 3 e 4, all'articolo 2, paragrafo 1, lettere f) e g), all'articolo 3, paragrafo 4, all'articolo 4, paragrafo 4, all'articolo 5, paragrafo 2, lettere b) e c), all'articolo 5, paragrafo 4, all'articolo 6, paragrafo 2, lettere b), c), e) e g), e agli articoli 10, 12, 13 e 14 e all'allegato I, punto 1, lettere a), c) e d), e all'allegato I, punti 2 e 3, entro il 5 giugno 2011 o si accertano che le parti sociali introducano, entro tale data, di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che consentano loro, in qualsiasi momento, di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva.</p> <p>Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Esse recano altresì un'indicazione da cui risulti che i riferimenti alla direttiva abrogata dalla presente direttiva, contenuti in disposizioni legislative, regolamentari e amministrative previgenti, devono intendersi come riferimenti fatti alla presente direttiva. Le modalità di tale riferimento, nonché la forma redazionale di tale indicazione, sono decise dagli Stati membri.</p> <p>2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.</p>

	Art. 17 – Abrogazione
	La direttiva 94/45/CE, come modificata dalle direttive menzionate nell'allegato II, parte A, è abrogata con

	<p>effetto dal 6 giugno 2011, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento nel diritto interno delle direttive indicati nell'allegato II, parte B.</p> <p>I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato III.</p>
--	---

	<p style="text-align: center;">Art. 18 – Entrata in vigore</p> <p>La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.</p> <p>L'articolo 1, paragrafi 1, 5, 6 e 7, l'articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) ad e), h) e i), l'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 3, paragrafi 1, 2, 3, 5, 6 e 7, l'articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3, l'articolo 5, paragrafi 1, 3, 5 e 6, l'articolo 5, paragrafo 2, lettera a), l'articolo 6, paragrafo 1, l'articolo 6, paragrafo 2, lettere a), d) ed f), l'articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5, gli articoli 7, 8, 9 e 11 e l'allegato I, punto 1, lettere b), e) ed f), e l'allegato I, punti 4, 5 e 6, si applicano a decorrere dal 6 giugno 2011.</p>
--	--

<p>Art. 16 - Destinatari</p> <p>Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.</p>	<p>Art. 19 - Destinatari</p> <p>Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.</p>
--	--

Allegato – Prescrizioni accessorie all'art. 7

<p>1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1 della direttiva e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1 della direttiva è istituito un comitato aziendale europeo, le cui composizione e competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:</p> <p>a) Le competenze del comitato aziendale europeo si limitano all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati</p>	<p>1. Al fine di realizzare l'obiettivo fissato all'articolo 1, paragrafo 1, e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1, è istituito un comitato aziendale europeo, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:</p> <p>a) le competenze del comitato aziendale europeo sono stabilite a norma dell'articolo 1, paragrafo 3.</p>
--	---

membri diversi.

Nel caso delle imprese o dei gruppi di imprese di cui all'articolo 4, paragrafo 2 della direttiva le competenze del comitato aziendale europeo si limitano alle materie che riguardano tutti gli stabilimenti o tutte le imprese del gruppo situati negli Stati membri o che riguardano almeno due degli stabilimenti o imprese del gruppo situati in Stati membri diversi.

b) Il comitato aziendale europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori.

I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

c) Il comitato aziendale europeo è composto da un minimo di 3 e un massimo di 30 membri.

Se le sue dimensioni lo giustificano, esso elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo

L'informazione del comitato aziendale europeo 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 modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, 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.

La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere;

b) il comitato aziendale europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori.

I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali;

c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

d) per garantire il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio

da tre membri.

Esso adotta il suo regolamento interno.

d) In occasione dell'elezione o della designazione dei membri del comitato aziendale europeo occorre garantire:

- in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;

- in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato nel cui territorio è situata la direzione centrale.

e) La direzione centrale, o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, è informata della composizione del comitato aziendale europeo.

f) Quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 6 della direttiva oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6 della direttiva, si applicano mutatis mutandis gli articoli 6 e 7 della direttiva e l'espressione « delegazione speciale di negoziazione » è sostituita dal « comitato aziendale europeo ».

2. Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta 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 informate.

interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente.

Esso adotta il proprio regolamento interno;

e) la direzione centrale **e** qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, **sono** informati della composizione del comitato aziendale europeo;

f) quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo **esamina l'opportunità di riaprire i negoziati** per la conclusione dell'accordo di cui all'articolo 6 oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6, si applicano mutatis mutandis gli articoli 6 e 7 e l'espressione "delegazione speciale di negoziazione" è sostituita da "comitato aziendale europeo".

2. Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta 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.

La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti dell'impresa: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

3. Qualora si verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, 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. Quest'ultimo ha 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 sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

Alla 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 direttamente interessati dalle misure in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione lascia impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

4. Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di

3. Qualora si verifichino circostanze eccezionali **o intervengano decisioni** che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, 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. **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 direttamente interessati dalle circostanze o dalle decisioni in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, **sulla quale** può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione fa salve le prerogative della direzione centrale.

In relazione all'informazione e alla consultazione previste nelle circostanze di cui sopra è fatto salvo quanto disposto dall'articolo 1, paragrafo 2, e dall'articolo 8.

4. Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di

<p>informazione e di consultazione.</p> <p>Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.</p> <p>5. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 8 della direttiva, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente allegato.</p> <p>6. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ad hoc ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.</p> <p>7. Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.</p> <p>La direzione centrale interessata fornisce ai membri del comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.</p> <p>In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.</p> <p>Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare la norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.</p>	<p>informazione e di consultazione.</p> <p>Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.</p> <p>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.</p> <p>6. Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.</p> <p>La direzione centrale interessata fornisce ai membri del comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.</p> <p>In particolare, la direzione centrale si fa carico — salvo che non sia stato diversamente convenuto — delle spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché delle spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.</p> <p>Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare la norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.</p>
--	---

Comparazione

Le innovazioni introdotte nel testo della direttiva 2009/38/CE, si riflettono nell'allegato I contenente le prescrizioni accessorie di cui all'art. 7. Di seguito si riportano le principali modifiche:

1. Alla lettera a) del paragrafo 1 è stato eliminato il criterio per la determinazione dell'ambito di competenza del CAE. Esso, infatti, è ora divenuto criterio generale per la definizione delle cd. questioni transnazionali. Pertanto, coerentemente, l'attuale testo della lettera a) si limita a rinviare alla regola generale fornita dall'articolo 1 paragrafo 3 della direttiva.

Il capoverso della lettera a) prevede invece le materie che sono oggetto, rispettivamente, di un mero obbligo datoriale di informazione o, piuttosto, di una più articolata procedura di informazione e consultazione.

Al secondo capoverso vengono invece introdotte le modalità di svolgimento della consultazione. È ribadito, in particolare, l'obbligo della direzione di fornire risposta motivata per ogni parere espresso dai rappresentanti dei lavoratori.

2. Le vecchie lettere b) e c) sono ora state sostituite dalla lettera c) che riprende il meccanismo di nomina previsto dall'art. 5 lett. b) della direttiva. Si ripropongono pertanto le stesse considerazioni svolte in quella sede.
3. Alla lettera d) viene prevista l'istituzione di un comitato ristretto. Sorprende però come l'allegato non presenti tutti i contenuti obbligatori di cui all'art. 6 lett. e) della direttiva. Manca infatti l'indicazione delle modalità di designazione, delle attribuzioni e delle modalità di riunione di tale comitato. L'allegato sembra piuttosto demandare tali profili normativi al regolamento interno dello stesso comitato.
4. Al quarto capoverso del paragrafo 3 si specifica l'applicazione degli art. 1 paragrafo 2 (principio di efficacia) e 8 (informazioni riservate) anche alle procedure di informazione e consultazione ivi previste.