

Bruxelles, 26 gennaio 2024
(OR. en)

**Fascicolo interistituzionale:
2024/0006(COD)**

**5837/24
ADD 5**

**SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173**

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	25 gennaio 2024
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	SWD(2024) 11 final
Oggetto:	DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE SINTESI DELLA RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE D'IMPATTO [...] che accompagna il documento Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 2009/38/CE per quanto riguarda l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei e l'effettiva applicazione dei diritti di informazione e consultazione transnazionale

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento SWD(2024) 11 final.

All.: SWD(2024) 11 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

**DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE
SINTESI DELLA RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE D'IMPATTO**

[\[...\]](#)

che accompagna il documento

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio

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

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Contesto

I comitati aziendali europei ("CAE") sono organi di rappresentanza dei lavoratori incaricati dell'informazione e della consultazione con la direzione delle imprese multinazionali di determinate dimensioni in merito a questioni transnazionali. Nell'ambito della trasformazione in corso nel mondo del lavoro, sospinta da considerazioni di sostenibilità ambientale, economica e sociale, un coinvolgimento significativo dei lavoratori e dei loro rappresentanti a tutti i livelli può contribuire alla previsione e alla gestione dei cambiamenti, alla riduzione della perdita di posti di lavoro, al mantenimento dell'occupabilità e all'attenuazione delle ripercussioni sui sistemi di previdenza sociale e dei relativi costi di adeguamento. Ad oggi esistono CAE o altri accordi in materia di informazione e consultazione transnazionale in circa 1 000 imprese multinazionali, che rappresentano circa 16,6 milioni di lavoratori dell'UE. La [direttiva 2009/38/CE](#) ("la direttiva") stabilisce un quadro di prescrizioni minime per l'istituzione e il funzionamento dei CAE che rispetta l'autonomia della direzione e dei rappresentanti dei lavoratori nell'adattare il processo di informazione e consultazione alle loro esigenze specifiche e preserva la capacità della direzione di prendere decisioni in modo efficace. La presente iniziativa mira a garantire che tale quadro sia chiaro, efficace e applicabile. L'iniziativa riguarda le imprese di dimensioni unionali e i relativi lavoratori negli Stati membri.

I CAE e le procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale integrano l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale a norma, in particolare, della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, della direttiva 2001/23/CE sui trasferimenti di imprese e della direttiva 98/59/CE sui licenziamenti collettivi. La presente iniziativa non pregiudica la legislazione nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori derivante da tali direttive dell'UE.

B. Necessità di un'azione dell'UE

Qual è il problema da affrontare?

La direttiva non sempre consegue pienamente il suo obiettivo di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione transnazionale dei lavoratori delle imprese multinazionali. In alcuni casi manca un dialogo autentico e significativo tra la direzione e il CAE e vi è incertezza per quanto riguarda il processo di istituzione dei CAE, la portata degli obblighi di informazione e consultazione, che la direttiva limita alle "questioni transnazionali", la copertura delle spese, le condizioni per richiedere il trattamento riservato delle informazioni o per rifiutare la divulgazione di talune informazioni ai CAE, nonché l'accesso alla giustizia. In molti CAE si rileva inoltre un evidente squilibrio di genere, e spesso le violazioni dei diritti di informazione e consultazione spesso non sono sanzionate in misura sufficiente a garantire la conformità. Infine, a causa delle esenzioni dall'ambito di applicazione della direttiva, questa non si applica a circa 350 imprese che dispongono di accordi in materia di informazione e consultazione transnazionale, il che rende il quadro normativo complesso e frammentato, creando diversi livelli di protezione dei lavoratori in seno alle imprese di dimensioni unionali.

Sebbene non si possa presumere che siano generalizzate, tali problematiche nel loro insieme determinano carenze per quanto riguarda l'efficacia del quadro vigente in materia di CAE. Di conseguenza il potenziale dei CAE non viene pienamente sfruttato per promuovere il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori e condizioni di lavoro sostenibili, anche alla luce dei cambiamenti strutturali legati alle transizioni verde e digitale.

Qual è l'obiettivo dell'iniziativa?

L'obiettivo generale della presente iniziativa è migliorare l'efficacia del quadro in materia di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale. Tale obiettivo è coerente con le finalità e i principi enunciati nella direttiva. Conformemente alla pertinente base giuridica sancita nel trattato sul funzionamento dell'Unione europea, il carattere fondamentale della direttiva come strumento di informazione e consultazione, anziché di codeterminazione, rimane inalterato.

In particolare, l'iniziativa mira a i) evitare differenze ingiustificate per quanto riguarda i diritti minimi di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale, ii) garantire l'efficienza e l'efficacia nell'istituzione dei CAE, iii) assicurare risorse adeguate ai CAE e un processo efficace per la loro informazione e consultazione e iv) promuovere un'applicazione più efficace della direttiva, anche attraverso l'accesso dei rappresentanti dei lavoratori alla giustizia e sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate.

Qual è il valore aggiunto dell'intervento a livello di UE?

La direttiva stabilisce standard minimi in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori delle imprese multinazionali. Trattandosi di questioni transfrontaliere, le sfide devono essere affrontate a livello di UE. Lo specifico valore aggiunto dell'iniziativa a livello di UE risiede nello sviluppo di tali standard minimi, che promuovono la convergenza verso l'alto dei risultati occupazionali e sociali tra gli Stati membri. L'iniziativa aumenterà ulteriormente il valore aggiunto anche per le imprese, istituendo un quadro normativo più semplice e coerente in tutta l'UE. In termini geografici, tutti gli Stati membri possono essere interessati dal problema, in quanto le sue conseguenze si concretizzano non solo nello Stato membro in cui ha sede un CAE, ma anche in quelli in cui sono presenti stabilimenti appartenenti allo stesso gruppo.

C. Opzioni strategiche

Quali opzioni strategiche legislative e di altro tipo sono state prese in considerazione?

La Commissione ha preso in considerazione varie opzioni strategiche, tenendo conto dei dati disponibili e delle opinioni dei portatori di interessi, in particolare della propria valutazione della direttiva rifiuta, delle risoluzioni del Parlamento europeo e dei contributi delle parti sociali alla consultazione in due fasi. Le opzioni sono state raggruppate in relazione ai quattro obiettivi strategici distinti sopra descritti.

Per quanto riguarda l'applicazione di norme diverse alle imprese a seconda del momento in cui hanno concluso il loro accordo relativo all'informazione e alla consultazione o al CAE, è possibile, per motivi giuridici, scegliere unicamente tra il mantenimento e l'abolizione delle esenzioni dall'ambito di applicazione della direttiva.

Per quanto riguarda l'istituzione dei CAE, le opzioni strategiche legislative e di altro tipo comprendono chiarimenti riguardo alle risorse a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori incaricati di negoziare l'accordo relativo al CAE e, in particolare, riguardo alla copertura delle spese legali ragionevoli da questi sostenute. Come misura di accompagnamento, le opzioni comprendono il chiarimento del termine per l'avvio di negoziati a seguito della richiesta di istituire un CAE. Come alternativa di più ampia portata, le opzioni comprendono anche l'obiettivo di una composizione dei CAE equilibrata sotto il profilo del genere, che dovrà riflettersi negli accordi relativi ai CAE.

Per quanto riguarda il funzionamento dei CAE, le alternative strategiche disponibili per chiarire il concetto di "questioni transnazionali" spaziano da orientamenti interpretativi non vincolanti e un chiarimento mirato della formulazione a un ampliamento sostanziale di tale concetto, in combinazione con l'obbligo per la direzione di spiegare i motivi per cui una determinata questione non ha carattere transnazionale. In secondo luogo, è stato valutato l'obbligo per la direzione di fornire una risposta motivata al parere del CAE, nonché un chiarimento del fatto che la direzione può imporre il trattamento riservato delle informazioni solo nell'interesse legittimo dell'impresa. La direzione sarebbe inoltre tenuta a specificare, su richiesta, i motivi che l'hanno indotta a dichiarare riservate talune informazioni o a rifiutarne la divulgazione. Un'opzione alternativa di più ampia portata consentirebbe alla direzione di rifiutare la divulgazione di informazioni nel caso in cui crei notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa solo previa autorizzazione giudiziaria o amministrativa e, in generale, esonererebbe da restrizioni legate alla riservatezza la condivisione di informazioni tra il CAE e i rappresentanti nazionali o locali dei lavoratori. In terzo luogo, per quanto riguarda la copertura delle spese dei CAE, le opzioni strategiche comprendono orientamenti non vincolanti volti ad agevolare l'applicazione delle prescrizioni esistenti o, in alternativa, disposizioni legislative più specifiche che impongano alle parti di disciplinare nel loro accordo le modalità di copertura di determinate spese, ad esempio gli onorari degli esperti e le spese legali e di formazione. In alternativa, la direttiva potrebbe prevedere prescrizioni vincolanti di più ampia portata in relazione alla copertura delle spese.

Per quanto riguarda le questioni dell'applicazione delle norme e dell'accesso alla giustizia, le opzioni strategiche riguardano le sanzioni applicabili in caso di violazione della legislazione nazionale che recepisce la direttiva e i mezzi di ricorso a disposizione dei titolari dei diritti in tali casi. Ad un estremo dello spettro, le opzioni vincolanti comprendono misure volte a chiarire e rafforzare le prescrizioni generali della direttiva, anche attraverso l'obbligo di tenere conto del fatturato delle imprese al momento di determinare le sanzioni pecuniarie, nonché l'obbligo per gli Stati membri di notificare alla Commissione le modalità per garantire l'accesso alla giustizia e la disponibilità di mezzi di ricorso efficaci in relazione a tutti i diritti previsti dalla direttiva. All'altro estremo dello spettro vi sono opzioni di più ampia portata, che consistono nell'introdurre la possibilità per i CAE di richiedere la sospensione delle decisioni della direzione e nella fissazione di massimali specifici per le sanzioni pecuniarie, pari al 2 % (in caso di violazioni non dolose) e al 4 % (in caso di violazioni dolose) del fatturato delle imprese a livello mondiale.

Nell'elaborazione e nella presentazione delle misure sotto forma di opzioni strategiche, la Commissione si è basata sulle seguenti considerazioni fondamentali: i) la necessità di lasciare potere discrezionale agli Stati membri per quanto riguarda l'attuazione di qualsiasi prescrizione minima riveduta in materia di informazione e consultazione transnazionale, consentendo loro di integrarle nelle rispettive norme e tradizioni e prassi inerenti alle relazioni industriali, conformemente al principio di sussidiarietà e alla base giuridica prevista dal trattato; ii) il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali nell'attuazione pratica delle prescrizioni minime; iii) il fatto che i portatori di interessi delle imprese siano generalmente favorevoli a misure non vincolanti, mentre le organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei lavoratori prediligono le modifiche legislative. Pertanto, benché in teoria siano possibili varie combinazioni alternative di misure legislative e di altro tipo, i contributi dei portatori di interessi non hanno fornito indicazioni in merito ad alcuna combinazione particolare; iv) alcune misure non legislative, come il finanziamento di progetti volti a promuovere la conoscenza del quadro in materia di informazione e consultazione transazionale, e il monitoraggio da parte della Commissione dell'attuazione della direttiva ad opera degli Stati membri fanno parte dello scenario di base. Un'iniziativa legislativa verrebbe pertanto automaticamente combinata con tali misure permanenti non vincolanti.

Chi sono i sostenitori delle varie opzioni?

Nel quadro di una più ampia campagna per la democrazia nei luoghi di lavoro, il Parlamento, nella sua [risoluzione del 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro](#) e, in particolare, nella sua [risoluzione del 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva 2009/38/CE](#), ha invitato a rafforzare il ruolo e la capacità dei CAE in qualità di organi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in seno alle imprese di dimensioni unionali che operano nell'Unione europea. Negli ultimi anni il Comitato economico e sociale europeo ha formulato [richieste analoghe](#). Le organizzazioni sindacali europee sostengono in generale le modifiche vincolanti di più ampia portata illustrate in precedenza, che seguono le raccomandazioni del Parlamento europeo, mentre le organizzazioni imprenditoriali contestano l'esistenza di carenze tali da giustificare un intervento strategico dell'UE e mettono in guardia dalla creazione di costi aggiuntivi e dalle ripercussioni negative di alcune opzioni sulla competitività.

Qual è l'opzione prescelta e perché?

L'opzione strategica prescelta combina le misure seguenti:

- i) le esenzioni a favore di talune imprese di dimensioni unionali saranno abolite per semplificare il quadro in materia di informazione e consultazione transnazionale e garantire ai lavoratori parità di accesso ai diritti previsti dalla direttiva. Gli "accordi volontari" delle imprese precedentemente esentate sono stati conclusi e operavano al di fuori dell'ambito di applicazione del diritto dell'UE e pertanto, una volta abolita l'esenzione, sarà possibile istituire un CAE su richiesta dei lavoratori o su iniziativa della direzione oppure, in assenza di tale richiesta, gli accordi volontari potranno rimanere in vigore;
- ii) verranno precisate le risorse a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori durante la negoziazione di nuovi accordi relativi ai CAE, in particolare a copertura delle spese legali ragionevoli, così come la formulazione dell'obbligo della direzione di avviare negoziati entro sei mesi dalla richiesta di istituire un CAE. Inoltre, negli accordi sui CAE deve figurare un obiettivo in materia di equilibrio di genere, poiché altrimenti si perpetuerebbe la composizione attualmente squilibrata dei CAE;
- iii) nella direttiva saranno introdotti chiarimenti mirati riguardo al concetto di questioni transnazionali per far fronte all'incertezza attuale e ridurre il rischio di controversie. Per rafforzare l'efficacia del dialogo sulle questioni transnazionali saranno introdotti l'obbligo per la direzione di attuare l'informazione e la consultazione in modo da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere il loro parere prima dell'adozione della decisione, nonché l'obbligo di fornire una risposta motivata ai pareri del CAE prima dell'adozione di una decisione su questioni transnazionali. Per quanto riguarda la copertura delle spese dei CAE, l'opzione prescelta preserva il principio dell'autonomia delle parti, imponendo che negli accordi relativi ai CAE siano trattati aspetti potenzialmente controversi come la copertura delle spese legali, degli onorari degli esperti e delle spese di formazione. Per i CAE che operano in base alle prescrizioni accessorie, il loro diritto alla copertura delle spese legali ragionevoli sarà precisato in tali prescrizioni. La formulazione dell'attuale obbligo di fornire ai membri del CAE e della delegazione speciale di negoziazione la formazione necessaria "senza perdita di retribuzione" sarà adattata per chiarire che le imprese devono farsi carico dei costi e delle spese inerenti a tale formazione. Inoltre, per garantire che il trattamento riservato delle informazioni non venga imposto senza giustificazione, l'opzione prescelta limiterà tale possibilità ai casi in cui ciò risponda ad un interesse legittimo dell'impresa. A fini di trasparenza e di efficacia dei mezzi di ricorso, la direzione dovrà specificare, su richiesta, i motivi che giustificano la riservatezza o la mancata divulgazione delle informazioni;

iv) gli Stati membri saranno tenuti, nel quadro dell'obbligo di recepimento, a trasmettere informazioni sulle disposizioni da essi adottate per garantire l'applicazione dei diritti previsti dalla direttiva, al fine di agevolare il monitoraggio, da parte della Commissione, della conformità e dell'applicazione delle norme; l'obbligo generale di garantire sanzioni efficaci e l'accesso alla giustizia figurerà inoltre nella direttiva. Le sanzioni pecuniarie per le violazioni dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dovranno essere determinate tenendo conto del fatturato delle imprese, così da garantirne la proporzionalità e la dissuasività.

D. Impatto dell'opzione prescelta

Quali sono i vantaggi dell'opzione prescelta?

Le 678 imprese che dispongono attualmente di accordi attivi relativi a CAE e i loro 11,3 milioni circa di dipendenti dell'UE, nonché le parti di futuri accordi relativi a CAE beneficerebbero di prescrizioni giuridiche più chiare, il che dovrebbe ridurre il rischio di controversie e i relativi costi.

Abolendo le esenzioni dall'ambito di applicazione della direttiva, tutte le imprese ammissibili (circa 3 970) sarebbero poste su un piano di parità, il che semplificherebbe il quadro normativo e ne rafforzerebbe la coerenza. I 5,4 milioni circa di lavoratori dell'UE/del SEE (e i relativi rappresentanti) o le direzioni delle imprese attualmente esentate che dispongono di "accordi volontari" (323) otterrebbero il diritto di richiedere l'istituzione di un CAE per beneficiare di un'applicazione equa dei diritti e degli obblighi minimi applicabili a norma del diritto dell'UE. Insieme alla direzione, potrebbero anche scegliere di preservare accordi volontari ben funzionanti. Nel chiedere l'istituzione di un nuovo CAE, i rappresentanti dei lavoratori godrebbero di un chiaro diritto alla copertura delle spese legali ragionevoli da questi sostenute e di una maggiore certezza giuridica per quanto riguarda l'obbligo della direzione di avviare negoziati entro sei mesi. La forza lavoro delle imprese di dimensioni unionali trarrebbe vantaggio anche dall'obiettivo di una composizione equilibrata sotto il profilo del genere dei CAE, che dovrà riflettersi nei nuovi accordi relativi ai CAE o negli accordi rinegoziati. Un maggiore equilibrio di genere nei CAE migliorerebbe la qualità del dialogo sociale e potrebbe contribuire a decisioni più eque della direzione su questioni transnazionali.

I CAE che non hanno ancora il diritto di ricevere una risposta tempestiva e motivata da parte della direzione ai loro pareri espressi nell'ambito del processo di informazione e consultazione otterrebbero tale diritto, il che li aiuterebbe ad avviare un dialogo con la direzione centrale su questioni transnazionali. Tale dialogo è agevolato anche dal chiarimento del concetto essenziale di questioni transnazionali, che definisce la portata delle attività di informazione e consultazione dei CAE, e dall'applicazione dell'obbligo di riservatezza solo in casi oggettivamente giustificati. L'iniziativa migliorerebbe l'accesso alla giustizia dei CAE, delle delegazioni speciali di negoziazione e dei rappresentanti dei lavoratori che attualmente non dispongono di mezzi di ricorso efficaci per far valere tutti i loro diritti previsti dalla direttiva.

L'aumento complessivo dell'efficacia e della qualità del dialogo sociale transnazionale nelle imprese di dimensioni unionali consentirebbe alle imprese di prendere decisioni strategiche più consapevoli e rafforzerebbe la fiducia reciproca tra la direzione e la forza lavoro. Tuttavia l'analisi di tali vantaggi è necessariamente di natura qualitativa, dato che si tratta tendenzialmente di vantaggi a lungo termine e indiretti, che dipendono da fattori immateriali come la cultura consolidata del coinvolgimento dei lavoratori nelle rispettive imprese.

Quali sono i costi dell'opzione prescelta?

Nelle imprese attualmente esentate che dispongono di "accordi volontari", la direzione centrale potrebbe avviare negoziati per un nuovo CAE o dovrebbe avviarli, se richiesto dai lavoratori a norma della direttiva. Ciò comporterà costi medi stimati pari a circa 148 000 EUR per negoziato per tali imprese. In generale, durante le negoziazioni o rinegoziazioni che coinvolgono una delegazione speciale di negoziazione, le imprese saranno giuridicamente obbligate a farsi carico, oltre che di altri costi sostenuti nella fase di costituzione, anche di spese legali ragionevoli, il che attualmente non è esplicitamente previsto dalla maggior parte degli Stati membri. La direzione centrale deve impegnarsi in rinegoziazioni laddove necessario per allineare l'accordo esistente relativo al CAE alle prescrizioni rivedute (ad esempio per quanto riguarda la copertura delle spese del CAE per la consulenza di esperti, la consulenza legale e la formazione). Non è stato possibile quantificare in maniera attendibile i costi medi delle rinegoziazioni, poiché sono altamente variabili. I dati indicano che il processo di rinegoziazione ha una durata inferiore al processo di istituzione di un nuovo CAE, benché i casi complessi possano richiedere anche molteplici riunioni. Sulla base dei dati disponibili è stato possibile quantificare alcuni costi legati alle riunioni tra la direzione e i rappresentanti del CAE per la rinegoziazione di un accordo esistente (circa 18 400 EUR per riunione). In molti casi i necessari adeguamenti degli accordi sui CAE potrebbero essere concordati nell'ambito di rinegoziazioni periodiche, che hanno luogo in media ogni cinque anni, con costi aggiuntivi nulli o molto limitati rispetto allo scenario di base. Le imprese potrebbero inoltre assistere a un aumento incrementale dei costi di funzionamento dei CAE (mediamente pari a circa 300 000 EUR all'anno per CAE nello scenario di base), ad esempio in relazione all'obbligo di fornire una risposta motivata al CAE. Infine, in caso di violazione degli obblighi le imprese correrebbero il rischio di incorrere in sanzioni pecuniarie più elevate. Si prevede tuttavia che i casi di controversie giuridiche e in cui vengono applicate sanzioni rimangano poco frequenti.

Per valutare l'impatto delle opzioni strategiche sono state presentate le stime disponibili dei costi in termini di costi unitari medi per opzione, in relazione al fatturato medio delle imprese di dimensioni unionali. Confrontando i costi unitari quantificabili con il fatturato delle imprese interessate e tenendo conto delle tendenze prospettate, si prevede che i costi economici dell'opzione prescelta saranno trascurabili e rimarranno tali. Di conseguenza non è stato possibile individuare alcuna ripercussione sulla competitività delle imprese derivante dall'opzione prescelta.

Per individuare i potenziali costi dell'iniziativa sono state elaborate stime dei costi aggregati basate su ipotesi, data la varietà dei fattori che influenzano il funzionamento del dialogo sociale, che non possono essere stimati in modo affidabile (ad esempio, non è possibile stimare con attendibilità in quante imprese che dispongono di accordi volontari i lavoratori o la direzione avvierebbero un processo di istituzione di un CAE, o quanti degli accordi esistenti relativi ai CAE verrebbero adeguati per effetto della presente iniziativa). Il fatto che la direttiva lasci ampia libertà alle parti degli accordi relativi ai CAE per adattare il processo di informazione e consultazione, nonché le risorse, la formazione ecc. alla loro situazione e alle loro esigenze specifiche rende essenzialmente difficile stabilire un nesso causale tra le opzioni strategiche e risultati economici o sociali specifici.

Sono previsti impatti sulle PMI o sui consumatori?

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

L'impatto sui bilanci e sulle amministrazioni nazionali sarà significativo?

Tutti gli Stati membri dovrebbero modificare le rispettive legislazioni di attuazione alla direttiva. Dovrebbero raccogliere e trasmettere alla Commissione informazioni sul modo in cui i CAE, le delegazioni speciali di negoziazione e i rappresentanti dei lavoratori possono avviare procedimenti giudiziari in relazione a tutti i loro diritti previsti dalla direttiva. Tale obbligo comporterebbe costi amministrativi limitati, che verrebbero ridotti al minimo in caso di assolvimento dell'obbligo mediante la procedura standard di notifica delle misure di recepimento attraverso i sistemi informatici disponibili. È improbabile che l'iniziativa comporti un aumento dei costi di applicazione delle norme/risoluzione delle controversie a carico delle autorità nazionali.