

#DEMOCRACY
AT WORK

MATERIALE SU
STRATEGIA DELLA CES PER

PIÙ

DEMOCRAZIA

AL LAVORO



CONFEDERATION

SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION



“ La democrazia sul posto di lavoro è un tema centrale dell'azione sindacale.

La democrazia sul posto di lavoro è costituisce un valore fondamentale e un principio guida dell'Unione europea. Esso deve fare parte di qualsiasi ambiziosa agenda politica europea e nazionale.

La democrazia sul posto di lavoro è importante. Per i lavoratori, per le imprese, per la società.

Essa garantisce una governance d'impresa sostenibile ed equilibrata. Permette alle imprese di ottenere risultati significativamente migliori e di essere più innovative. Stimola un contesto che permette migliori condizioni di lavoro, remunerazioni più alte e una maggiore produttività, nonché una maggiore partecipazione della forza lavoro. La democrazia sul posto di lavoro favorisce una maggiore uguaglianza, nella società e sul posto di lavoro.

Questo è il motivo per cui tutti noi dovremmo preoccuparci della democrazia sul posto di lavoro.

Questo è il motivo per cui i sindacati si stanno impegnando in una strategia attiva e determinata per consentire ai lavoratori e ai loro rappresentanti di esercitare pienamente i loro diritti democratici sul posto di lavoro.”

Isabelle Schömann,
segretaria confederale

Libertà, democrazia e giustizia sociale costituiscono valori fondanti dell'Unione Europea. La democrazia è importante, in termini politici ma anche economici. La strategia Più Democrazia al Lavoro fa parte di un approccio più ampio per promuovere quell'Europa più sociale di cui abbiamo urgente bisogno.

I lavoratori costituiscono una componente essenziale delle imprese e del settore pubblico, ai quali forniscono tempo, energia e competenze su base quotidiana. Nonostante questo, la voce e l'influenza dei lavoratori, già limitate, si stanno ulteriormente riducendo. Proprio come gli elettori sono in grado di influenzare l'organizzazione delle rispettive comunità di appartenenza, i lavoratori dovrebbero poter svolgere un ruolo più solido nel plasmare l'organizzazione e le scelte delle imprese all'interno delle quali operano. Gli stessi dipendenti pubblici dovrebbero essere attivamente coinvolti nel processo decisionale che stabilisce le modalità di organizzazione e di erogazione dei servizi pubblici.

La crisi economica ha evidenziato le gravi conseguenze di un modello economico non basato su democrazia e giustizia sociale. Retribuzioni eccessive dei dirigenti, consistenti guadagni finanziari per gli azionisti, strategie incentrate sul breve periodo, tagli dei costi a scapito dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, della qualità, della sostenibilità e dell'innovazione: sono questi alcuni dei fattori che hanno contribuito alla crisi economica e finanziaria. Tuttavia l'Unione Europea non ha risposto con i necessari cambiamenti di approccio e di politica. Al contrario, l'austerità è stata accompagnata da un'immobilità pressoché totale sulle questioni relative ai processi decisionali nelle imprese e nel settore pubblico e sul tema della democrazia nei luoghi di lavoro.

Oggi imprese e multinazionali si sono in larga parte riprese dalla crisi, ma ai lavoratori non vengono assegnati incrementi salariali ormai da anni e la loro influenza è ridotta al minimo. In effetti, a partire dagli anni '90 i profitti crescono a scapito dei salari. Al tempo stesso la partecipazione e l'influenza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono ancora eccessivamente limitate e spesso mostrano segni di riduzione, a causa di processi di ristrutturazione e di delocalizzazione privi di qualsivoglia controllo o supervisione, nonché in ragione di regole squilibrate e insufficienti e di sanzioni inefficaci.

Il tema della democrazia sul lavoro non è ai primi posti dell'agenda politica, nonostante possa potenzialmente contribuire ad un'Europa più sociale, più inclusiva e più equa. La necessità di responsabilizzare i lavoratori delle imprese private e dei servizi pubblici affinché esprimano le proprie opinioni, influenzino le decisioni e si attivino collettivamente per il rispetto dei propri diritti viene troppo spesso ignorata dal dibattito attuale.

La partecipazione dei lavoratori dovrebbe tuttavia rappresentare una questione chiave nel XXI secolo. Una maggiore partecipazione dei lavoratori all'interno delle rispettive organizzazioni potrebbe migliorare direttamente le condizioni di lavoro, i livelli retributivi, i diritti sul lavoro, l'inclusione sociale ed economica, nonché la sostenibilità. Contribuirebbe anche ad una *corporate governance* più equilibrata ed efficace, come pure a un migliore livello qualitativo dei pubblici servizi. Secondo i dati, un ruolo più forte dei lavoratori viene associato a più

Libertà, democrazia e giustizia sociale valori fondanti dell'Unione Europea.

bassi compensi dei dirigenti delle imprese, a una migliore performance economica per le imprese e a più elevati livelli occupazionali.

La democrazia sul lavoro viene attuata attraverso i diritti fondamentali: libertà di associazione, diritto all'azione e alla contrattazione collettiva, informazione dei lavoratori, diritto di consultazione e di partecipazione e altri ancora. Sono necessarie azioni a livello europeo al fine di salvaguardare e rafforzare questi strumenti!

Le prossime elezioni europee saranno decisive per promuovere un cambiamento di approccio generale. Dobbiamo fare in modo che il concetto di Più Democrazia al Lavoro venga posto al centro del dibattito, richiedendo ai candidati di sostenere gli sforzi e gli obiettivi del movimento sindacale europeo su questo tema.

I rappresentanti dei lavoratori devono essere informati e consultati, devono avere la possibilità di promuovere un dibattito significativo e tempestivo con le direzioni d'impresa a tutti i livelli pertinenti e devono essere attivamente coinvolti nel processo decisionale delle rispettive imprese o organizzazioni prima che venga assunta qualunque decisione importante!

Nello specifico, la Direttiva sui Comitati Aziendali Europei dovrebbe essere riveduta e rafforzata, definendo al contempo un nuovo quadro per l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei

**Dobbiamo
fare in modo
che il concetto
di Più
Democrazia
al Lavoro
venga posto
al centro del
dibattito**

lavoratori. È necessario introdurre regole efficaci in materia di ristrutturazioni transfrontaliere e dovrebbe essere concesso ai rappresentanti dei lavoratori il diritto ad un seggio nel consiglio di amministrazione di quelle imprese che si trasferiscono da uno Stato membro ad un altro. Le società di comodo devono essere bandite, mentre le norme in materia di corporate governance devono essere riformate al fine di garantire un modello economico che non si basi sugli utili e sulle decisioni degli azionisti, ma sulla sostenibilità e sul coinvolgimento di tutte le parti interessate.

Nel quadro strategico di Più Democrazia al Lavoro, le organizzazioni sindacali interessate e i Comitati Aziendali Europei, di concerto con le rispettive organizzazioni sindacali, dovrebbero organizzare iniziative volte a conseguire questi obiettivi. Queste iniziative potrebbero includere l'organizzazione di riunioni/eventi con parlamentari europei seminari informativi, lettere e appelli da organizzazioni dei lavoratori/sindacali/CAE/rappresentanti dei lavoratori nei consigli e altro ancora. La CES è pronta a sostenere iniziative e azioni organizzate a livello nazionale e locale.

Troverete in allegato ulteriori informazioni, materiale relativo alle azioni, raccomandazioni e dati per la vostra azione a favore di Più Democrazia al Lavoro.

La segreteria della CES è a vostra disposizione per ulteriori informazioni, chiarimenti e per tutto il sostegno necessario.

Il concetto di democrazia al lavoro si basa su un insieme di diritti che conferiscono ai lavoratori la possibilità di partecipare attivamente nel plasmare il proprio ambiente di lavoro. Tra questi, i diritti fondamentali sanciti legalmente a livello europeo o nazionale, i contratti collettivi e le possibilità sviluppatasi a partire dai contesti pratici.

L'introduzione del documento *Appello Europeo. Aziende e Lavoratori - Indicare un nuovo corso europeo*¹ descrive in modalità estremamente chiare l'odierna situazione negativa dell'Unione Europea per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori e la corporate governance, nonché la necessità di cambiare completamente questo approccio.

“Qualcosa è andato storto nell'Unione Europea. Quattro esempi sono sufficienti a dimostrare chiaramente questa disfunzione. Come si può giustificare lo sviluppo di centinaia di migliaia di società di comodo, il cui unico scopo è eludere tasse, leggi e normative sul lavoro? Come si può spiegare che le decisioni della Corte di Giustizia Europea hanno autorizzato la restrizione dei diritti fondamentali dei lavoratori, per sostenere schemi aziendali il cui reale obiettivo era aggirare la tutela dei lavoratori? Come può accadere che periodiche rivelazioni come quelle dei Panama Papers e dei Paradise Papers non abbiano conseguenze, mostrando così l'incapacità dell'UE di prevenire l'evasione fiscale da parte di privati facoltosi e grandi aziende? E infine, come possiamo accettare che, a dispetto di scandali quali il crollo della fabbrica Rana Plaza in Bangladesh, molte aziende abbiano continuato a chiudere gli occhi nei confronti di fornitori che ignorano i fondamentali diritti sociali, ambientali e umani? La teoria della “supremazia dell'azionista” è stata privilegiata dalla Commissione Europea, che dimenticava così l'economia

¹ Appello Europeo. Aziende e Lavoratori – Indicare un nuovo corso europeo (http://european-appeal.org/app_it.pdf).

reale e i lavoratori. Il risultato è che a partire dagli anni '90 i profitti sono aumentati, a spese dei salari. Ma tutto ciò non ha senso. I lavoratori sono un elemento costituente delle aziende: se gli azionisti contribuiscono con il capitale, i lavoratori contribuiscono con il loro tempo, le loro competenze e la loro vita”².

1. Perché Più Democrazia al Lavoro? Alcune buone argomentazioni³

- ‘Cittadini al lavoro’: la partecipazione democratica è importante non solamente nella politica, ma anche sui luoghi di lavoro.
- I diritti dei lavoratori all’informazione e alla consultazione costituiscono diritti democratici essenziali sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell’UE (Art. 27, 28)⁴.
- Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori costituiscono parte integrante del Modello Sociale Europeo. Questi diritti rafforzano la democrazia europea, come pure la competitività economica delle imprese europee⁵.

2 Ibid.

3 Sull’argomento sono disponibili diversi studi e materiale, utilizzati nella presente sezione. Tra gli altri, *Why Workers’ Participation in Europe?*, sito ETUI, (<http://www.worker-participation.eu/www-worker-participation.eu/index.php/About-WP/Why-Worker-Participation>); A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers’ voice and good corporate governance*, Hans Bockler Stiftung, 2018; A. Conchon, *Workers’ voice in corporate governance: A European perspective*, ETUI, TUC, 2015; i tre volumi di *The Sustainable Company* costituiscono una fonte interessante di informazioni e di elementi di discussione. S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Vol. I, ETUI, 2011; S. Vitols, J. Heuschmid, *European company law and the Sustainable Company: a stakeholder approach*, Vol. II, ETUI, 2013; S. Vitols, *Long-term investment and the Sustainable Company: a stakeholder perspective*, Vol. III, ETUI, 2015.

4 “Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l’informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali”. Articolo 27, *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea*.

5 *Why Workers’ Participation in Europe?*, cit.

- Dei 31 paesi che fanno parte dello SEE, 19 Stati Membri già oggi riconoscono ufficialmente la rappresentanza dei lavoratori a livello dei consigli delle imprese, con conseguente diritto di eleggere o di nominare un certo numero di membri del comitato di sorveglianza / consiglio di amministrazione.
- I paesi in cui più forte è la partecipazione dei lavoratori hanno compiuto ulteriori passi avanti nel conseguimento di obiettivi europei quali aumento del tasso di occupazione, spesa in ricerca e sviluppo e sostenibilità. L’Indice della Partecipazione sviluppato da Vitols evidenzia come i paesi europei con livelli più elevati di partecipazione dei lavoratori (ad esempio diritti e pratiche diffuse di rappresentanza nei consigli, rappresentanza nel luogo di lavoro e contrattazione collettiva) ottengono risultati significativamente migliori rispetto a paesi che nel confronto evidenziano standard bassi su sette tra i principali indicatori della strategia dell’UE “per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva”, tra cui il rispettivo tasso di occupazione (suddiviso per età e genere), la spesa in ricerca e sviluppo e il rischio di povertà o esclusione a carico della popolazione. Nell’attuale difficile clima la promozione di più informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori nel quadro della corporate governance potrebbe quindi costituire un mezzo importante per permettere alle imprese di sopravvivere e di prosperare”⁶.
- Una più forte partecipazione e un maggiore coinvolgimento dei lavoratori sono elementi essenziali per sviluppare un modello di corporate governance più sostenibile. Le imprese non dovrebbero essere gestite solamente nell’interesse (e con la partecipazione) delle rispettive parti interessate, in particolare dei lavoratori, e non nell’esclusivo interesse degli azionisti e dei dirigenti dell’impresa stessa.

6 A. Conchon, *Workers’ voice in corporate governance: A European perspective*, cit.

- Non sussiste contraddizione alcuna tra democrazia e successo economico: le imprese sostenibili con forte partecipazione e coinvolgimento dei rispettivi lavoratori evidenziano prestazioni economiche migliori nel lungo periodo.
- Le imprese con rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio e con contratti stipulati a seguito della contrattazione collettiva di norma ottengono risultati migliori rispetto alle imprese che sono prive di tutto quanto precedentemente indicato⁷. Le imprese con forti diritti di rappresentanza a livello di consiglio evidenziano: 1. Maggiori tassi di investimento; 2. Maggiore frequenza di pratiche di sostenibilità; 3. Più formazione; 4. Maggiore stabilità dei posti di lavoro; 5. Sistemi di remunerazione del top management più incentrati sul lungo periodo e meno orientati alle borse valori⁸.
- Le imprese che si sono dotate di un comitato aziendale sono più attive nella formazione dei rispettivi dipendenti⁹.
- La tipologia di forza lavoro di cui le imprese europee innovative hanno bisogno - lavoratori competenti, mobili, impegnati, responsabili e capaci di utilizzare le tecnologie moderne e di ottenere attivamente prodotti di qualità – non può semplicemente obbedire alle istruzioni dei datori di lavoro. I lavoratori devono essere strettamente coinvolti nei processi decisionali a tutti i livelli dell'impresa¹⁰.

7 *Mitbestimmungsreport*, Nr. 31, 2017, sulle 100 maggiori imprese europee (<https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006558&chunk=2&jahr=>); A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers' voice and good corporate governance*, cit., pp. 13-14; R. Tannish, *Reorienting management remuneration towards sustainability: lessons from Germany*, in S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Vol I, cit.

8 *WHY CODETERMINATION? A collection of good arguments for strong workers' voice*, Hans-Böckler-Stiftung.

9 *Ibidem*.

10 *Final report of the EU High-level expert group on workers' involvement*, Davignon group, 1997.

2. Raccomandazioni

- Insistere sull'importanza e sulla necessità di regole europee che istituiscano diritti di informazione, consultazione e partecipazione senza sottovalutare l'importanza del diritto nazionale.
- Sottolineare come i diritti europei non sostituiscano, ma vadano a completare gli strumenti e i diritti nazionali vigenti.
- Le norme minime europee non devono rappresentare un tetto, quanto piuttosto un minimo e ambizioso quadro dei diritti; sottolineare l'importanza di disporre di strumenti e di standard nazionali ed europei.
- Sottolineare l'importanza e il valore aggiunto di disporre di diritti europei di informazione, consultazione e partecipazione per i lavoratori, in un momento in cui le imprese diventano sempre più transnazionali, europee e globali.
- Evitare argomentazioni difensiviste e disfattiste - cercare piuttosto di passare all'offensiva sulla base delle nostre proposte e del nostro approccio positivo.
- Approccio settoriale: aggiungere esempi e argomentazioni specifiche per il settore di interesse.
- Approccio nazionale: aggiungere esempi e argomentazioni specifiche relative al paese di interesse.

3. Suggerimenti per le azioni

- Sviluppare la propria strategia di comunicazione.
- Organizzare congiuntamente riunioni/eventi pubblici e/o interni con le organizzazioni affiliate (se possibile in collaborazione con i comitati di fabbrica o con i CAE e/o con i rappresentanti dei lavoratori nei consigli delle imprese) in materia di diritti di informazione, consultazione e partecipazione - invitare la stampa locale/regionale/nazionale/europea.
- Organizzare riunioni dirette tra sindacati (possibilmente collegate ai CAE cui i sindacati forniscono

assistenza), Parlamentari Europei e candidati al Parlamento Europeo in tutta Europa (“Invita un Euro-parlamentare”) - invitare la stampa locale/regionale/nazionale/europea.

- Raccogliere e diffondere esempi positivi e migliori pratiche per evidenziare i vantaggi della Democrazia al Lavoro.
- Iniziative sostenute dalla segreteria della CES e/o dall’ETUI per intervenire su bisogni specifici in termini di informazione, analisi o valutazione approfondita del quadro e della situazione relativa ai diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori in diversi settori e contesti.
- Pressione dalla base: invio da parte di organizzazioni sindacali/CAE/rappresentanti dei lavoratori a livello di consiglio/lavoratori di lettere e/o messaggi di posta elettronica a candidati e a Commissari recentemente eletti richiedendo che si espongano a livello europeo a favore di Democrazia al Lavoro, fornendo loro una descrizione delle rispettive difficoltà nel far rispettare i propri diritti.
- Petizioni online – dirette a candidati e nuovi Commissari.

4. Obiettivi concreti della strategia in termini di legislazione europea – posizioni della CES

- a. **Revisione della Direttiva su informazione e consultazione** (Direttiva 2002/14/CE, dell’11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori nell’Unione Europea). Tra l’altro la CES richiede quanto segue¹¹:

11 Posizione della CES sulla proposta di consolidamento delle tre Direttive su informazione e consultazione, licenziamenti collettivi e trasferimento di imprese, adottata dalla Riunione del Comitato Esecutivo del 3-4 dicembre 2013 (https://www.etuc.org/sites/default/files/Final_Position_on_consolidation_of_directives_EN_1.pdf).

- la Direttiva deve essere applicabile a tutti i lavoratori, inclusi lavoratori dei servizi pubblici, pubblici funzionari e lavoratori marittimi;
 - più forti diritti di consultazione, al fine di conseguire un accordo attraverso un dialogo significativo prima di qualsivoglia decisione definitiva;
 - informazione e consultazione devono coprire l’intera catena del valore: fornitori a monte, subappaltatori, società dipendenti a valle;
 - la Direttiva deve prevedere il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di contattare esperti e di poter attingere alle necessarie risorse;
 - rafforzare la rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio (laddove applicabile) in modo da ricevere informazioni esaustive sulle scelte strategiche prima che vengano assunte le decisioni, oltre ad aumentare l’influenza dei lavoratori sul processo decisionale;
 - sanzioni efficaci e pesanti in caso di non conformità.
- b. **Revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei** (Direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009 riguardante l’istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l’informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie). Nel 2017, la CES ha presentato dieci richieste di revisione della Direttiva¹². Nel 2018 è stata aggiunta la richiesta di un Mediatore/Mediatrice Europeo/a (Ombudsperson) per i CAE¹³. La CES richiede tra l’altro quanto segue:
- sanzioni efficaci e dissuasive e garanzia dell’accesso alla giustizia;

12 Documento programmatico CES: Per una moderna Direttiva CAE nell’era digitale <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-for-modern-ewc-directive-digital-era#>

13 Risoluzione CES adottata nella Riunione del Comitato Esecutivo del 7- 8 marzo 2018: Strategia per più democrazia al lavoro: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-strategy-more-democracy-work-0#>

- maggiore efficienza nel coordinamento tra i livelli locale, nazionale ed europeo (ivi compreso tramite le risorse e i diritti necessari);
 - migliorare e chiarire le norme per la negoziazione con le Delegazioni Speciali di Negoziazione;
 - prevenire l'abuso delle clausole di riservatezza e rafforzare le prescrizioni accessorie;
 - chiarire e rafforzare il ruolo dei "rappresentanti di organizzazioni sindacali di livello comunitario competenti e riconosciute", includendo nel corpo della Direttiva il concetto di "carattere transnazionale di una questione";
 - introdurre parità di condizioni applicando tutte le disposizioni sancite dalla Direttiva a tutti gli accordi [inclusi i cosiddetti accordi volontari ex Articolo 13], sia automaticamente, sia attraverso la rinegoziazione.
- c. Un nuovo quadro in materia di diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.** Dal 2016 la CES ha cominciato a richiedere una nuova Direttiva quadro dell'UE in materia di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio¹⁴. La Direttiva dovrebbe lasciare il massimo spazio possibile alle trattative a livello di impresa transnazionale per quanto riguarda la possibilità di permettere alle parti lo sviluppo di una procedura di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio il più possibile in linea con le rispettive necessità e tradizioni. I principi chiave dovrebbero quindi essere definiti quali standard vincolanti, oltre a prevedere anche ambiziose prescrizioni accessorie. Questi requisiti potrebbero anche costituire disposizioni di ripiego in mancanza di un accordo.

14 Documento programmatico CES adottato dal Comitato Esecutivo straordinario della CES del 13 aprile 2016 tenutosi a L'Aia e dal Comitato Esecutivo CES del 9 giugno 2016 tenutosi a Bruxelles: Orientamento per un nuovo quadro UE in materia di diritti di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level#>

- d. Un migliore pacchetto sul diritto societario per i lavoratori europei** (proposta per una direttiva che modifichi la Direttiva (UE) 2017/1132 in relazione all'utilizzo di processi e strumenti digitali nel diritto societario; proposta per una direttiva che modifichi la Direttiva (UE) 2017/1132 in relazione a fusioni, scissioni e trasformazioni transfrontaliere). La CES richiede che il pacchetto sul diritto societario regolamenti in modo efficace i processi di ristrutturazione transfrontalieri¹⁵. I diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori devono essere protetti e rafforzati. In caso di trasformazioni, fusioni o scissioni, le imprese devono prevedere il mantenimento o l'introduzione della rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio. La direttiva dovrebbe introdurre efficaci misure di salvaguardia contro il rischio delle società di comodo.
- e. Un migliore quadro per le procedure concorsuali** [da aggiornare alla luce degli sviluppi più recenti]¹⁶. La procedura legislativa relativa alla Direttiva riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, la seconda opportunità e misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza e liberazione dai debiti è quasi giunta al termine. Il risultato del trilogio sarà il testo definitivo della futura Direttiva, che può essere consultato a questo indirizzo: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15556-2018-INIT/en/pdf>

Il testo ha costituito una fonte di grande delusione per la CES. Ancora una volta, il legislatore europeo si è

15 Documento programmatico CES adottato nel corso della Riunione del Comitato Esecutivo del 25-26 giugno 2018. Il nuovo pacchetto sul diritto societario 2018: un'opportunità mancata per più democrazia al lavoro <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paper-the-new-company-law-package-2018-missed-opportunity-more-democracy-work>

16 Documento programmatico CES adottato nella Riunione del Comitato Esecutivo del 14-15 dicembre 2016: Protezione dei lavoratori nel contesto della Proposta della Commissione per una Direttiva su ristrutturazione preventiva, seconda opportunità, insolvenza e liberazione dai debiti <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-protecting-workers-context-commission-proposal-directive-preventive>

#DEMOCRACY AT WORK

CES - Confederazione Europea dei Sindacati
ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



Con il supporto della Commissione Europea