

**#DEMOCRACY**  
**AT WORK**

**LA DEMOCRAZIA**  
**SUL LAVORO**  
**CONTA**

**ORA PIÙ CHE MAI**



CONFEDERATION  
**SYNDICAT**  
EUROPEAN  
**TRADE UNION**



# INDICE

<b>1</b>	<b>Introduzione</b>	4
	Cosa significa <i>Democrazia sul luogo di lavoro</i> ?	4
	Due crisi nell'arco di circa un decennio	4
	È il momento di parlare di democrazia sul luogo di lavoro!	5
	Le richieste della CES	6
<b>2</b>	<b>Più democrazia sul luogo di lavoro – ora più che mai</b>	13
<b>3</b>	<b>Perché più democrazia sul luogo di lavoro?</b>	13
	...perché è un diritto fondamentale	13
	...perché ne trae vantaggio la società nel suo insieme	14
	...perché ne traggono vantaggio i lavoratori	15
	...perché ne traggono vantaggio le imprese	16
	...perché protegge dagli abusi in tempi di crisi	17
	Il contesto dei diritti di partecipazione dei lavoratori	18
<b>4</b>	<b>Obiettivi concreti</b>	20
	a. La revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei	22
	b. Un nuovo quadro europeo per i diritti di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio	22



La democrazia sul luogo di lavoro è un tema centrale dell'azione sindacale. Si tratta di un valore fondamentale e di un principio guida dell'Unione Europea. Il diritto all'informazione e alla consultazione è parte integrante della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea nonché del diritto dell'Unione Europea e degli strumenti internazionali in materia di diritti umani. È il risultato di decenni di dure battaglie volte a porre efficaci diritti collettivi dei lavoratori al centro di un'ambiziosa agenda politica nazionale ed europea. La democrazia sul luogo di lavoro conta: per i lavoratori, per le imprese, per la società.

La democrazia sul luogo di lavoro garantisce una governance delle aziende sostenibile ed equilibrata. Permette alle imprese di conseguire risultati significativamente migliori e di essere più innovative. Stimola un contesto che permette di ottenere migliori condizioni di lavoro, retribuzioni più elevate e maggiore produttività dei lavoratori, oltre a una maggiore partecipazione della forza lavoro. La democrazia sul luogo di lavoro promuove maggiore eguaglianza, nell'ambiente di lavoro come pure nella società.

In tempi di crisi, in particolare in quelli caratterizzati da una pandemia mondiale senza precedenti, la democrazia sul luogo di lavoro riveste la massima importanza al fine di garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori. La democrazia sul luogo di lavoro costituisce inoltre una condizione chiave per tutti i processi di ristrutturazione che devono svolgersi secondo modalità sostenibili e socialmente accettabili a salvaguardia dell'occupazione e al fine di garantire condizioni di lavoro eque mentre si affronta la crisi. Sono queste le ragioni per cui la democrazia sul luogo di lavoro dovrebbe assumere rilevanza per noi tutti.

E sono queste le ragioni per cui le organizzazioni sindacali si stanno attivando attraverso una strategia attiva e determinata affinché i lavoratori e i loro rappresentanti esercitino i propri diritti democratici sul luogo di lavoro rafforzando i diritti di informazione, consultazione e partecipazione.

**Isabelle Schömann, Segretario Confederale**

# 1. Introduzione

Libertà, democrazia e giustizia sociale costituiscono valori fondanti dell'Unione Europea (UE). La democrazia riveste un ruolo fondamentale per la nostra società, nelle sue dimensioni politica, economica e sociale. Più democrazia sul luogo di lavoro significa un'Europa sociale più solida e più equa. I lavoratori costituiscono un fattore essenziale per le imprese, pubbliche e private, come pure per i servizi pubblici, condividendo quotidianamente il loro tempo, la loro energia e le loro competenze. Tuttavia la voce e l'influenza dei lavoratori sono sempre più ridotte e i loro diritti sempre più limitati. Così come gli elettori possono influenzare l'organizzazione delle rispettive comunità, i lavoratori dovrebbero avere la possibilità di esprimersi in merito all'organizzazione e alle scelte che più li riguardano nei rispettivi luoghi di lavoro.

## **Cosa significa Democrazia sul luogo di lavoro?**

I rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di essere informati e consultati, di promuovere un dibattito significativo e tempestivo con le direzioni delle imprese a tutti i livelli pertinenti e di essere attivamente coinvolti nel processo decisionale delle rispettive imprese o organizzazioni prima che vengano assunte decisioni importanti.

## **Due crisi nell'arco di circa un decennio**

Nell'arco di poco più di un decennio l'Europa ha attraversato due recessioni senza precedenti. Attualmente, in conseguenza della pandemia COVID-19, durissimi piani di ristrutturazione e fallimenti si stanno moltiplicando in tutti i settori, con nuovi casi registrati quotidianamente.

La crisi economica e finanziaria dopo il 2008 è stata conseguenza di mercati finanziari non regolamentati e della finanziarizzazione dell'economia, con conseguenti salari eccessivi dei dirigenti d'impresa, enormi guadagni finanziari per gli azionisti, strategie incentrate sul breve periodo e tagli dei costi a scapito dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, della qualità, della sostenibilità e dell'innovazione. Negli anni successivi alla crisi i salari hanno fatto registrare una stagnazione, mentre gli utili continuavano a crescere.

Dopo la crisi sanitaria causata dal COVID-19 in cui migliaia di persone hanno perso la vita in tutto il mondo, i lavoratori europei devono ora

far fronte alle pesantissime conseguenze economiche e sociali causate dalla pandemia. La crisi ha innanzitutto fatto luce sui difetti strutturali e sulle debolezze dell'economia e della società. Basti citare la scarsa partecipazione dei lavoratori, gli attacchi ai diritti dei lavoratori e ai diritti sindacali, come pure ai sistemi di fissazione dei salari e della contrattazione collettiva, nonché modelli di governance aziendale insostenibili basati su decisioni incentrate sul breve termine e sull'interesse degli azionisti.

Lo scarso coinvolgimento dei lavoratori nel luogo di lavoro e la violazione degli obblighi legali esistenti in questo ambito sono solo alcune delle carenze più significative nella gestione della crisi attuale. Processi di ristrutturazione e di delocalizzazione si stanno svolgendo su base quotidiana. Appare inoltre evidente la necessità di rafforzare il quadro giuridico dell'UE per quanto riguarda i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.

## **È il momento di parlare di democrazia sul luogo di lavoro!**

Non è più possibile accettare che lavoratori e rappresentanze sindacali siano solo marginalmente coinvolti, quando non del tutto esclusi, dai processi decisionali strategici. Le due crisi hanno chiaramente mostrato l'importanza e la necessità urgente di iniziative volte a rafforzare la democrazia sul luogo di lavoro e la contrattazione collettiva.

In tempi normali, ma ancora di più in tempi di crisi, il coinvolgimento dei lavoratori e il dialogo sociale costituiscono una necessità e si sono dimostrati elementi chiave per una ripresa sostenibile e di lungo periodo. Nel corso della crisi finanziaria del 2008 le imprese con maggiore coinvolgimento dei lavoratori hanno tagliato un

**Le due crisi hanno chiaramente mostrato l'importanza e la necessità urgente di iniziative volte a rafforzare la democrazia sul luogo di lavoro e la contrattazione collettiva.**

numero di gran lunga inferiore di posti di lavoro e hanno ottenuto risultati migliori, anche in termini di performance economiche e di investimenti, rispetto alle imprese con uno scarso coinvolgimento dei lavoratori<sup>1</sup>. Durante la pandemia causata dal coronavirus le imprese con maggiore coinvolgimento dei lavoratori e con una forte contrattazione collettiva hanno ottenuto risultati migliori e i lavoratori hanno dovuto far fronte a minori conseguenze negative della crisi<sup>2</sup>.

Un maggiore coinvolgimento dei lavoratori all'interno delle imprese e dei servizi pubblici migliora direttamente le condizioni di lavoro, i risultati economici, i diritti sul lavoro e la sostenibilità. Contribuisce inoltre ad una governance aziendale più equilibrata ed efficace, incentrata sul lungo periodo e sulle parti interessate, promuovendo anche una maggiore qualità dei servizi pubblici<sup>3</sup>. È giunto il momento di porre la democrazia sul luogo di lavoro al centro dell'agenda politica affinché raggiunga il proprio pieno potenziale e contribuisca ad un'Europa più sociale, più inclusiva e più equa.

## Le richieste della CES

Maggiori informazioni a pagina 20 (Capitolo 4)

Le richieste della CES si concentrano principalmente su due aspetti. Da un lato, nel breve periodo, il rispetto e l'attuazione dei diritti esistenti deve essere garantito durante la crisi causata dal Covid-19 e nella fase della ripresa. Dall'altro, è importante battersi per un futuro migliore e tracciare un bilancio delle attuali carenze della legislazione europea. Per questa ragione la CES fa appello ad un migliore quadro legislativo in materia di democrazia sul luogo di lavoro.

### Rispetto e attuazione dei diritti esistenti

A livello europeo la CES si sta adoperando al fine di garantire il rispetto dei diritti vigenti in materia di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio, con particolare

<sup>1</sup> « Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise, » Boeckler Impuls 07/2020, July 2020, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mit-mitbestimmung-durch-die-finanzkrise-23261.htm>

<sup>2</sup> Eric Seils e Helge Emmler, "Die Folgen von Corona - Eine Auswertung Regionaler Daten," Policy Brief WSI Nr. 43, no. 6/2020 (2020), [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8949](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949)

<sup>3</sup> Robert Scholz e Sigurt Vitols, "Working Paper - Co-Determination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?," in WZB Discussion Paper, 2018, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190804/1/1043362150.pdf>

## Cosa significa *Democrazia sul luogo di lavoro?*

Significa coinvolgimento e partecipazione democratica dei lavoratori e supervisione del rispettivo posto di lavoro. Si tratta di un principio fondamentale dell'Europa, strettamente connesso ai diritti fondamentali di iscrizione al sindacato e di rappresentanza e difesa degli interessi dei lavoratori - il diritto all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione. Questi diritti sono sempre più messi in pericolo a causa della crescente globalizzazione degli scambi, dell'esasperazione del concetto di flessibilità dei mercati del lavoro e delle ultime gravi recessioni.

La CES si batte affinché i rappresentanti dei lavoratori vengano informati e consultati, possano tenere negoziati significativi e tempestivi con le direzioni delle imprese a tutti i livelli pertinenti e siano attivamente coinvolti nel processo decisionale delle rispettive imprese o organizzazioni prima che vengano assunte decisioni importanti, nel rispetto delle norme dell'UE e delle disposizioni nazionali.

Bisogna essere  
**adeguatamente  
informati e  
consultati** prima che  
vengano assunte decisioni  
che ci riguardano

riferimento al contesto dei processi di ristrutturazione, con l'ulteriore obiettivo di rafforzare il quadro giuridico in modo da migliorare la democrazia sul luogo di lavoro.

Fin dall'inizio della crisi causata dalla pandemia di Covid-19, la CES ha svolto un [monitoraggio delle misure di emergenza](#) assunte dagli Stati membri in relazione ai diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione. Le Federazioni Sindacali Europee hanno pubblicato [raccomandazioni congiunte](#) a sostegno dei CAE e dei comitati aziendali delle Società Europee nella gestione della rappresentanza dei lavoratori durante la crisi COVID 19.

Inoltre la CES e le Federazioni Sindacali Europee hanno [fatto appello alle istituzioni nazionali ed europee](#) affinché assumano azioni rapide e concrete al fine di garantire un'efficace attuazione dei diritti dei lavoratori.

La CES promuoverà ulteriori iniziative al fine di sostenere le organizzazioni affiliate e di esercitare pressione sulle istituzioni affinché garantiscano che i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione vengano pienamente rispettati e attuati durante la crisi causata dal Covid-19.

### **L'appello per un migliore quadro legislativo in materia di democrazia sul luogo di lavoro**

L'attuale crisi ha inoltre evidenziato molto chiaramente come l'attuale quadro giuridico non salvaguardi con efficacia i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, permettendo così alle direzioni delle imprese di ignorarli agevolmente. La ripresa dalla crisi del Covid 19 dovrebbe indirizzarci verso una società più equa e più sostenibile, basata sul progresso sociale e sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. In questo contesto, i miglioramenti al quadro giuridico in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori rivestono un ruolo essenziale e dovrebbero essere introdotti nel medio termine.

<sup>4</sup> CES, "For a Modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era," Marzo 2017, [https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-position-for\\_a\\_modern\\_ewc\\_directive\\_in\\_digital\\_era2.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-position-for_a_modern_ewc_directive_in_digital_era2.pdf)



I lavoratori delle imprese multinazionali devono essere adeguatamente informati e consultati anche attraverso **Comitati Aziendali Europei più forti**

### **A tale proposito, la CES intende conseguire tra gli altri i seguenti obiettivi:**

- [revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei](#)<sup>4</sup>, in modo da rafforzare gli attori chiave, garantire un'informazione e una consultazione efficaci e tempestive dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese multinazionali e assicurare l'accesso alla giustizia, a rimedi adeguati e a sanzioni dissuasive in caso di mancato rispetto dei diritti dei lavoratori.
- [un nuovo quadro sui diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori](#) per le forme di società europee e per le imprese che utilizzino strumenti di diritto societario dell'UE che permettano la mobilità delle imprese. Un tale quadro dovrebbe includere norme minime in materia di partecipazione dei lavoratori e costituirebbe un importante passo verso il rafforzamento della partecipazione dei lavoratori, dato che le forme di società europee e le imprese che utilizzano strumenti in materia di mobilità delle imprese devono essere regolamentate in modo più efficace al fine di assicurare informazione, consultazione e partecipazione adeguate dei lavoratori.

La CES sostiene inoltre un'efficace partecipazione dei lavoratori nel quadro di una nuova direttiva sulla due diligence nelle catene della fornitura e regole più eque di governance delle imprese al fine di garantire un modello economico sostenibile fondato sul coinvolgimento di tutte le parti interessate, sulla sostenibilità e su processi decisionali basati su considerazioni di lungo periodo piuttosto che sugli interessi di breve periodo degli azionisti.

## 2. Più democrazia sul luogo di lavoro – ora più che mai

La crisi causata dal COVID-19 ha accelerato i processi di ristrutturazione delle imprese in quasi tutti i settori dell'economia, con conseguenze di vasta portata sul mercato del lavoro. Per questa ragione ora più che mai è essenziale plasmare un futuro economico e sociale basato sulla partecipazione dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali, attraverso il dialogo sociale, la contrattazione collettiva, la partecipazione, la consultazione e l'informazione dei lavoratori. Tuttavia di recente la situazione nell'UE ha seguito un'evoluzione diametralmente opposta.

**Da troppo tempo viene sostenuta la teoria del “primato degli azionisti” a scapito dell'economia reale e dei lavoratori. “Gli azionisti contribuiscono con il capitale, mentre i lavoratori contribuiscono con il proprio tempo, le proprie competenze e la propria vita, e sono quindi l'essenza stessa delle imprese”.<sup>5</sup>**

<sup>5</sup> CES, “European Appeal. Companies and Employees – Blazing a New European Trail,” 2019, [http://european-appeal.org/app\\_en.pdf](http://european-appeal.org/app_en.pdf)

È necessario rafforzare la loro voce affinché abbia un peso maggiore di quella degli azionisti nel corso dei processi decisionali.

Alla luce della necessità di una ripresa sostenibile e socialmente equa cui tutti aspirano dopo la pandemia, è giunto il momento, ora più che mai, di rafforzare la democrazia sul luogo di lavoro a livello europeo e nazionale. È necessario dare ai lavoratori la possibilità di partecipare attivamente alla definizione delle strategie di gestione e ai necessari interventi sulle condizioni di lavoro e sull'ambiente di lavoro. Tutto ciò dovrebbe includere i diritti statutari custoditi nelle norme europee e nazionali, una contrattazione collettiva solida e un dialogo sociale strutturato e riconosciuto.

**Da troppo tempo viene sostenuta la teoria del “primato degli azionisti” a scapito dell'economia reale e dei lavoratori.**

Per quale ragione in tempi di crisi le imprese possono attingere a programmi di sostegno pubblici pur aggirando i diritti dei lavoratori alla salute, alla sicurezza e a condizioni di lavoro dignitose, nonché i diritti delle organizzazioni sindacali?

Per quale ragione i processi di ristrutturazione possono comunque svolgersi anche in mancanza di un adeguato coinvolgimento dei lavoratori?

Per quale ragione vengono ancora tollerate e sostenute le società di comodo, quando il loro obiettivo è chiaramente quello di evadere le tasse e ignorare il diritto e le norme sul lavoro?

Come è possibile che, nonostante scandali quali quello del crollo del Rana Plaza in Bangladesh, numerose imprese continuino a chiudere un occhio nei confronti dei fornitori che ignorano i più essenziali diritti sociali, umani e dell'ambiente?

## Perché la democrazia sul luogo di lavoro è importante?

Perché fa la differenza per tutti: lavoratori, imprese e società in generale. È ormai stato dimostrato che la democrazia sul luogo di lavoro rafforza il coinvolgimento democratico generale dei cittadini, garantisce la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e conduce a maggiore eguaglianza, sostenibilità e produttività sul lavoro. Le imprese con rappresentanza dei lavoratori evidenziano maggiori capacità di resistenza durante le crisi, conseguono risultati economici migliori e sono più competitive.

Nelle situazioni di crisi il coinvolgimento dei lavoratori svolge un ruolo chiave. Gli studi indicano che i comitati aziendali e i contratti collettivi proteggono i lavoratori dalle conseguenze sociali ed economiche della pandemia causata dal coronavirus. A titolo di esempio, i dipendenti delle imprese che hanno sottoscritto un contratto collettivo o che hanno istituito un comitato aziendale hanno mostrato maggiore fiducia in merito alla possibilità di superare la crisi in sicurezza e hanno dovuto far fronte con minore frequenza a perdite di carattere finanziario.

**Le imprese e i paesi con più  
#democrazia sul luogo di lavoro  
ottengono risultati economici migliori**

## 3. Perché più democrazia sul luogo di lavoro?

### LA DEMOCRAZIA SUL LUOGO DI LAVORO È IMPORTANTE...

Nel quadro dell'OIL, diversi strumenti garantiscono i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione<sup>6</sup>.

I diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione costituiscono diritti democratici essenziali, citati nel Trattato dell'UE come pure nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE (Art. 27 e 28)<sup>7</sup>.

**...PERCHÉ È UN DIRITTO FONDAMENTALE**

Sono parte integrante della Carta Sociale Europea del Consiglio d'Europa (Art. 21) e della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo (Art. 11 CEDU).

I diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione sono sanciti in diverse fonti di diritto derivato dell'UE<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Raccomandazione del 1952 su Cooperazione a livello di impresa, Raccomandazione del 1967 su Comunicazione all'interno dell'impresa, Convenzione e Raccomandazione del 1971 sui rappresentanti dei lavoratori, Convenzione e Raccomandazione del 1982 sulla risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alla Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e politica sociale dell'OIL. Ulteriori strumenti dell'OIL definiscono i diritti essenziali dei rappresentanti dei lavoratori, oltre a determinati obblighi per i datori di lavoro in merito all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

<sup>7</sup> "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 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

<sup>8</sup> Stan De Spiegelaere et al., "Democracy at Work," in Benchmarking Working Europe 2019 (ETUI, 2019), 67–89.





Democrazia civica: i dipendenti che lavorano con maggiore autonomia e coinvolgimento sono più attivi politicamente e nutrono maggiore fiducia nei confronti della democrazia.

## ...PERCHÉ NE TRAE VANTAGGIO LA SOCIETÀ NEL SUO INSIEME <sup>9</sup>

Vantaggio occupazionale: in media i paesi con più democrazia sul luogo di lavoro contano anche più posti di lavoro.

Società più eque: organizzare la voce dei lavoratori riduce l'avidità delle direzioni delle imprese e degli azionisti, garantendo inoltre salari più elevati e più equi.

<sup>9</sup> De Spiegelaere et al., « Democracy at Work ».

Una maggiore democrazia sul luogo di lavoro si collega a posti di lavoro di maggiore qualità e a un maggior livello di soddisfazione della vita.

## ...PERCHÉ NE TRAGGONO VANTAGGIO I LAVORATORI <sup>10</sup>

Luoghi di lavoro più sicuri: la democrazia sul luogo di lavoro va di pari passo con un maggiore rispetto delle misure di protezione della salute e della sicurezza.

Quando i lavoratori godono di una migliore rappresentanza degli interessi collettivi i salari tendono ad essere più elevati e le condizioni di lavoro migliori.

Le imprese dotate di un comitato aziendale sono di norma più attive nella formazione dei rispettivi lavoratori <sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> I.M.U., « Why Codetermination? A Collection of Good Arguments for Strong Workers' Voice » (Hans-Boeckler Stiftung, October 2019), [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_praes\\_arguments\\_co\\_determination.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf)



Vittoria su tre fronti. I dati indicano che la democrazia sul luogo di lavoro va di pari passo con maggiore produttività, maggiore tasso di partecipazione della forza lavoro e più innovazione.

La democrazia sul luogo di lavoro rafforza la competitività economica delle imprese europee<sup>13</sup>.

## ...PERCHÉ NE TRAGGONO VANTAGGIO LE IMPRESE<sup>12</sup>

Di norma le imprese risultano più sostenibili quando i lavoratori partecipano efficacemente al processo decisionale e/o sono rappresentati nei consigli di amministrazione. A titolo di esempio, le imprese ottengono risultati migliori con riferimento a ambiente, diritti umani, governance, etica e risorse umane.

<sup>12</sup> De Spiegelaere et al., « Democracy at Work. »

<sup>13</sup> «“Why Workers’ Participation in Europe?,” worker-participation.eu, 25 agosto 2020, <http://fr.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation>

Aiuta a pianificare processi di ristrutturazione sostenibili e socialmente accettabili e a mantenere occupazione e condizioni di lavoro eque.

Durante la crisi causata dal COVID- 19, i lavoratori delle imprese con partecipazione dei lavoratori hanno espresso un numero di preoccupazioni significativamente inferiore e hanno subito minori perdite finanziarie<sup>15</sup>.

## ...PERCHÉ PROTEGGE DAGLI ABUSI IN TEMPI DI CRISI<sup>14</sup>

Durante la crisi finanziaria del 2008 le imprese con partecipazione dei lavoratori si sono dimostrate più resistenti, con una perdita di posti di lavoro di gran lunga inferiore rispetto alle imprese che non prevedono la partecipazione dei lavoratori. Queste imprese hanno inoltre ottenuto migliori risultati anche in termini di redditività e di investimenti<sup>16</sup>.

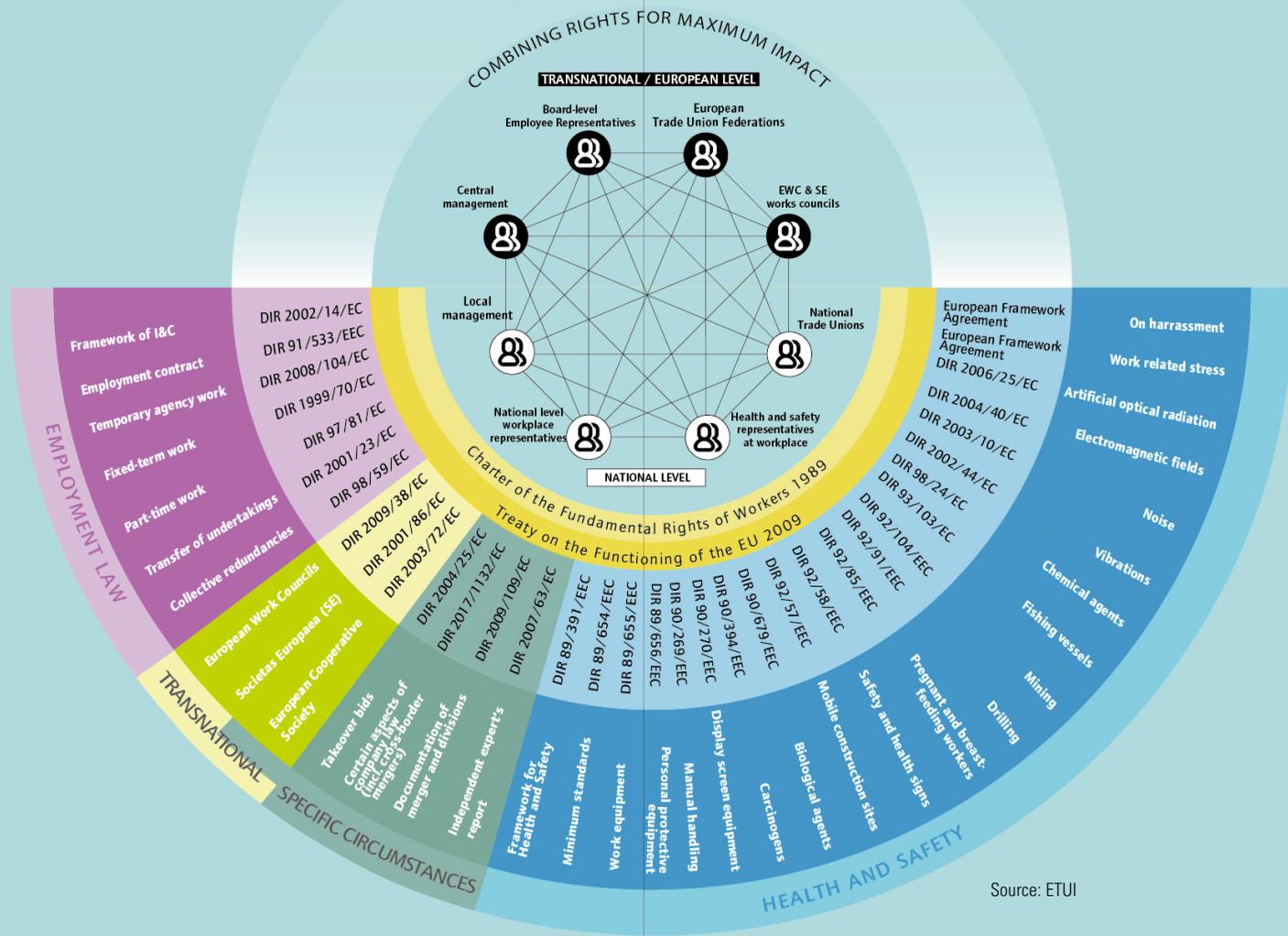
<sup>14</sup> De Spiegelaere et al., « Democracy at Work. »

<sup>15</sup> « Die Folgen von Corona - Wirtschafts- Und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in Der Hans-Böckler-Stiftung, » accessed August 25, 2020, [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8949](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949)

<sup>16</sup> « Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise. »

# The palette of workers' participation rights

There are **37** pieces of EU legislation guaranteeing employees' rights to information and consultation at company level.



Source: ETUI

## 4. Obiettivi concreti

Attualmente nell'UE è in corso un numero considerevole di processi di ristrutturazione in diversi settori a seguito della crisi causata dal Covid-19. Risulta quindi assolutamente necessario:

- Assicurare che i processi di ristrutturazione rispettino i diritti dei lavoratori e siano gestiti in modalità socialmente responsabili.
- Garantire che il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione sia pienamente attuato prima di qualunque decisione delle direzioni d'impresa che comporti conseguenze sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.
- Che sindacati e rappresentanti dei lavoratori possano accedere alle competenze necessarie per discutere le possibili alternative ai piani delle direzioni d'impresa, al fine di garantire che i processi di ristrutturazione vengano attuati in modalità socialmente responsabili, evitando conseguenze negative, ivi compresi i licenziamenti.
- Assicurare il pieno coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori a livello di consiglio nei dibattiti e nelle decisioni sulle ristrutturazioni.

Tuttavia spesso le imprese non rispettano i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, sanciti negli strumenti di tutela dei diritti umani e nella legislazione europea.

A seguito della crisi causata dal Covid-19, la CES ha sottolineato l'importanza del pieno rispetto dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, soprattutto durante i processi di ristrutturazione. In particolare la CES ha pubblicato la nota informativa su Covid-19 e informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ([Briefing note Covid-19 and Workers' Information, Consultation and Participation](#)). Di concerto con la CES, le Federazioni Sindacali Europee hanno pubblicato alcune [raccomandazioni congiunte](#) concrete a sostegno dei CAE e dei Comitati Aziendali delle SE affinché contribuiscano alla gestione della crisi Covid-19, oltre a raccomandazioni congiunte sui negoziati CAE/SE durante la crisi.

Inoltre CES e Federazioni Sindacali Europee hanno [avviato alcune iniziative](#) presso le istituzioni europee richiedendo azioni concrete

atte a garantire il rispetto e l'attuazione dei diritti di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio, in particolare durante i processi di ristrutturazione.

Ulteriori misure urgenti verranno avviate per sostenere gli affiliati CES e per esercitare pressione sulle istituzioni affinché garantiscano appieno il rispetto e l'attuazione dei diritti dei lavoratori durante la crisi Covid-19. Si tratta di una questione della massima urgenza, nonché di una priorità per il movimento sindacale europeo sulla quale intervenire nel breve termine.

La crisi ha inoltre evidenziato molto chiaramente come l'attuale quadro giuridico non salvaguardi appieno i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, troppo spesso ignorati dalle direzioni delle imprese. La ripresa dalla crisi Covid-19 dovrebbe spianare la strada verso una società più equa e più sostenibile, basata sul progresso sociale e sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. In tale contesto, i miglioramenti al quadro giuridico in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori svolgono un ruolo chiave e dovrebbero essere introdotti nel medio termine.

L'attuale quadro normativo europeo in materia di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio (ad esempio, la Direttiva CAE, la Direttiva sulla Società Europea e la Direttiva su trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere) non colma alcune carenze e presenta limiti sui quali è necessario intervenire, risolvendoli in modo da garantire il rispetto dei diritti

**La crisi ha inoltre evidenziato molto chiaramente come l'attuale quadro giuridico non salvaguardi appieno i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, troppo spesso ignorati dalle direzioni delle imprese.**

dei lavoratori, la lotta contro le società di comodo, nonché sanzioni efficaci e dissuasive nei casi di violazione.

Di conseguenza, il movimento sindacale europeo si propone di migliorare il quadro legislativo europeo tra l'altro attraverso:

#### **a. La revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei (Direttiva 2009/38/CE)**

La [CES sostiene la revisione della Direttiva CAE](#) e ha presentato 10 richieste di revisione della Direttiva.

La CES richiede tra l'altro:

- sanzioni efficaci e dissuasive e garanzia di accesso alla giustizia;
- un coordinamento più efficiente tra i livelli locale, nazionale ed europeo (tra l'altro garantendo ai rappresentanti dei lavoratori i diritti e le risorse necessarie);
- miglioramento e chiarimento delle norme in materia di negoziazione con le Delegazioni Speciali di Negoziazione;
- la prevenzione delle violazioni della riservatezza e il rafforzamento delle prescrizioni accessorie;
- chiarimento e rafforzamento del ruolo dei "rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario" e l'inclusione del concetto di "carattere transnazionale di una questione" nel corpo principale della direttiva;
- l'introduzione di parità di condizioni applicando tutte le disposizioni di cui alla direttiva a tutti gli accordi (ivi compresi i cosiddetti accordi volontari ex Articolo 13), automaticamente oppure attraverso procedure di rinegoziazione.

#### **b. Un nuovo quadro europeo per i diritti di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio per le forme di società europee e per le imprese che utilizzino strumenti di mobilità delle imprese**

Inoltre la [CES si sta adoperando per l'introduzione di un nuovo quadro](#) in relazione ai diritti di informazione, consultazione e rappre-

Questo è un tuo diritto!

Dovremmo tutti  
lavorare in **imprese  
democratiche,  
sostenibili  
e inclusive**

sentanza a livello di consiglio per le forme di società europee e per le imprese che utilizzino strumenti di diritto societario dell'UE che permettano la mobilità delle imprese, istituendo requisiti minimi in materia di coinvolgimento dei lavoratori.

Si tratta di un elemento di particolare rilevanza, dato che il pacchetto sul diritto societario non ha definito in modalità adeguate una norma europea di alto livello in materia di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio nei casi in cui le aziende avviino processi di ristrutturazione transfrontalieri. Numerose falle e incoerenze non sono state rimosse e addirittura ne sono state create di ulteriori nel nuovo pacchetto giuridico.

Lo scopo del quadro orizzontale consisterebbe nel garantire in modo permanente un elevato standard dei diritti nelle norme europee esistenti e future, in particolare nei contesti transfrontalieri in cui il diritto nazionale non può essere applicato in modalità eque e coordinate. È quindi necessaria la definizione di principi chiave che costituiscano riferimenti vincolanti, sviluppando inoltre prescrizioni accessorie ambiziose. Queste avrebbero la funzione di clausole dispositive in assenza di un accordo oppure a seguito dell'assenso delle parti.

In generale, il quadro orizzontale consentirebbe di evitare la possibilità di scegliere il regime giuridico più conveniente e il ricorso a società di comodo in tutta Europa, nonché di proteggere le legislazioni nazionali. Inoltre dovrebbe consentire un coordinamento più efficiente tra i livelli locale, nazionale ed europeo di informazione, consultazione e rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio.

Un tale quadro dovrebbe tra l'altro:

- assicurare la creazione e il funzionamento di Comitati Aziendali Europei (o di Comitati Aziendali di Società Europee) per le forme di società europee e per le imprese che utilizzino strumenti di diritto societario dell'UE che permettano la mobilità delle imprese;
- assicurare lo svolgimento di un processo di informazione e consultazione adeguato e approfondito prima dell'assunzione delle decisioni in materia di ristrutturazione. Tra l'altro, è necessario fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni utili sui cambiamenti della struttura e dell'organizzazione dell'impresa, sulle motivazioni della ristrutturazione e su qualsivoglia conseguenza su occupazione e condizioni di lavoro;
- mettere a disposizione le risorse e i tempi necessari a garanzia della piena partecipazione e del collegamento tra i diversi livelli (nazionale e transnazionale) e, se del caso, gli strumenti (ad esempio in materia di trasferimento delle imprese, licenziamenti collettivi, insolvenza, eccetera) per l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
- assicurare che le imprese avviino i negoziati con la forza lavoro al fine di giungere ad un accordo sulla rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio nelle società

<sup>17</sup> Nella posizione della CES del 2016 tale approccio prevedeva una percentuale inferiore dei lavoratori nei consigli delle piccole imprese, con incrementi in proporzioni crescenti a seconda della dimensione dell'impresa (sia nel sistema monistico, sia nel sistema dualistico):

- piccole imprese (50-250 dipendenti dell'impresa stessa o delle imprese direttamente o indirettamente controllate): 2 o 3 rappresentanti dei lavoratori;
- medie imprese (250-1000 dipendenti dell'impresa stessa o delle imprese direttamente o indirettamente controllate): proposta di partecipazione pari a un terzo;
- grandi imprese (oltre 1000 dipendenti dell'impresa stessa o delle imprese direttamente o indirettamente controllate): parità (la metà dei seggi).

che risulteranno dal processo di ristrutturazione. Il nuovo quadro dovrebbe quindi prevedere il diritto dei lavoratori di istituire un sistema di rappresentanza in seno al consiglio. Qualora non si giunga ad un accordo entro una tempistica definita nel quadro orizzontale per le negoziazioni con la direzione d'impresa, si applicheranno le prescrizioni accessorie, ivi compreso il cosiddetto *escalator approach*, ovvero l'approccio proporzionale ;

- introdurre sanzioni efficaci e dissuasive nei casi di non conformità, che stabiliscano tra l'altro che le decisioni e i processi di ristrutturazione intrapresi senza rispettare appieno i diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori debbano intendersi privi di valore giuridico. Il quadro dovrebbe anche prevedere strumenti e meccanismi che garantiscano l'accesso alla giustizia per l'istanza transnazionale per l'informazione e la consultazione in caso di violazione dei diritti dei lavoratori.

Inoltre la CES [sostiene un efficace coinvolgimento dei lavoratori nel quadro di una nuova direttiva sulla](#) due diligence nelle catene della fornitura, nonché norme più eque in materia di governance delle imprese al fine di garantire un modello economico sostenibile basato sul coinvolgimento di tutte le parti interessate, sulla sostenibilità e sui processi decisionali basati su considerazioni di lungo periodo piuttosto che sugli interessi di breve periodo degli azionisti.

Insieme alla Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici (EPSU), la CES si sta inoltre adoperando al fine di garantire il rispetto dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori del settore pubblico. In linea con la [Mozione di emergenza](#) a sostegno dell'Accordo delle parti sociali sui diritti di informazione e consultazione per i lavoratori del governo centrale, dovrebbe essere proposta dalla Commissione e quindi adottata una direttiva che rifletta l'accordo tra le parti sociali e che garantisca che i rappresentanti sindacali delle pubbliche amministrazioni godano dei diritti di informazione e consultazione.

Per ulteriori informazioni sulle nostre iniziative, richieste e sostegno agli affiliati, si veda il sito [www.etuc.org/en/issue/more-democracy-work](http://www.etuc.org/en/issue/more-democracy-work)



# #**DEMOCRACY** **AT WORK**

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

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



With the support of the European Commission