



**2021/2005(INI)**

11.6.2021

## **PROGETTO DI RELAZIONE**

sulla democrazia sul luogo di lavoro: un quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei  
(2021/2005(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatrice: Gabriele Bischoff

**INDICE**

	<b>Pagina</b>
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	3
MOTIVAZIONE .....	11

## PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

### **sulla democrazia sul luogo di lavoro: un quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2021/2005(INI))**

*Il Parlamento europeo,*

- visto il motivo quattro del preambolo al trattato sull'Unione europea (TUE) sull'attaccamento dell'UE al principio della democrazia,
- visto l'articolo 3, paragrafo 3, TUE,
- visti l'articolo 9, l'articolo 151 e l'articolo 153, paragrafo 1, lettere e) ed f), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- visti gli articoli 12, 27, 28, 30 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- vista la direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi<sup>1</sup>,
- vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro<sup>2</sup>,
- vista la direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti<sup>3</sup>,
- viste la direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori<sup>4</sup>, e la direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori<sup>5</sup>,
- vista la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori<sup>6</sup>,
- visto lo studio del dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali del Parlamento europeo del maggio 2012 intitolato "Relations between company supervisory bodies and management" (Relazioni tra gli organi di vigilanza e la dirigenza

---

<sup>1</sup> GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

<sup>2</sup> GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

<sup>3</sup> GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

<sup>4</sup> GU L 294 del 10.11.2001, pag. 22.

<sup>5</sup> GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25.

<sup>6</sup> GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

aziendale), che propone di modificare la direttiva 2002/14/CE in merito all'informazione e alla consultazione generale dei lavoratori al fine di includere i rappresentanti dei lavoratori nelle riunioni aziendali,

- vista la direttiva 2004/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, concernente le offerte pubbliche di acquisto<sup>7</sup>,
- vista la direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali<sup>8</sup>,
- vista la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie<sup>9</sup> (direttiva sui comitati aziendali europei),
- vista la valutazione del valore aggiunto europeo del gennaio 2021 dal titolo "European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive" (I comitati aziendali europei (CAE) – procedura di iniziativa legislativa: revisione della direttiva sui comitati aziendali europei),
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 2 dicembre 2020 sul tema "La transizione industriale verso un'economia europea verde e digitale: requisiti normativi e il ruolo delle parti sociali e della società civile"<sup>10</sup>,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 31 agosto 2020 su un quadro giuridico dell'UE per la tutela e il rafforzamento dell'informazione, della consultazione e della partecipazione dei lavoratori,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 17 ottobre 2018 sul pacchetto sul diritto societario europeo<sup>11</sup>,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 16 marzo 2016 intitolato "Migliorare il mercato unico: maggiori opportunità per i cittadini e per le imprese"<sup>12</sup>, che auspica un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nella governance d'impresa,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 20 marzo 2013 dal titolo "Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori in quanto elementi fondamentali di un buon governo societario e di soluzioni equilibrate per superare la crisi"<sup>13</sup>,
- vista la sua risoluzione del 12 marzo 2009 sulla partecipazione dei dipendenti ad imprese provviste di uno statuto europeo ed altre misure di accompagnamento<sup>14</sup>,

---

<sup>7</sup> GU L 142 del 30.4.2004, pag. 12.

<sup>8</sup> GU L 310 del 25.11.2005, pag. 1.

<sup>9</sup> GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28.

<sup>10</sup> GU C 56 del 16.2.2021, pag. 10.

<sup>11</sup> GU C 62 del 15.2.2019, pag. 24.

<sup>12</sup> GU C 177 del 18.5.2016, pag. 1.

<sup>13</sup> GU C 161 del 6.6.2013, pag. 35.

<sup>14</sup> GU C 87 E dell'1.4.2010, pag. 133.

- vista la sua risoluzione del 14 giugno 2012 sul futuro del diritto societario europeo<sup>15</sup>,
- vista la sua risoluzione del 15 gennaio 2013 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione delle ristrutturazioni<sup>16</sup>,
- vista la sua risoluzione del 12 settembre 2013 sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e sul dialogo sociale transnazionale<sup>17</sup>,
- vista la sua risoluzione del 17 dicembre 2020 su un'Europa sociale forte per transizioni giuste<sup>18</sup>,
- vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla nuova strategia dell'UE per la parità di genere<sup>19</sup>, che chiede di superare urgentemente l'impasse in seno al Consiglio e adottare la direttiva proposta riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure (COM(2012)0614),
- vista la comunicazione della Commissione, del 12 dicembre 2012, dal titolo "Piano d'azione: diritto europeo delle società e governo societario – una disciplina giuridica moderna a favore di azionisti più impegnati e società sostenibili" (COM(2012)0740),
- vista la risoluzione della Confederazione europea dei sindacati del 22 ottobre 2014 intitolata "Ein neuer Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit" (Verso un nuovo quadro per una maggiore democrazia sul lavoro),
- vista la relazione della Lobby europea delle donne, del febbraio 2012, intitolata "Women on boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice" (Le donne nei consigli di amministrazione europei: dai piccoli passi a un massiccio salto in avanti? Progressi, lacune e buone pratiche),
- visto lo studio dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), del febbraio 2010, dal titolo "A comparative overview of terms and notions on employee participation" (Un'analisi comparativa dei termini e delle nozioni in materia di partecipazione dei lavoratori),
- visto lo studio dell'OIL del novembre 2018 dal titolo "Corporate governance models: structure, diversity, evaluation and prospects" (Modelli di governo societario: struttura, diversità, valutazione e prospettive),
- visti i principi di governo societario del G20/OCSE del 2015 e la dichiarazione della Commissione sindacale consultiva all'OCSE del 28 maggio 2021,
- vista la terza indagine sulle imprese europee di Eurofound, del 14 dicembre 2015, sulla partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori,

---

<sup>15</sup> GU C 332 E del 15.11.2013, pag. 78.

<sup>16</sup> GU C 440 del 30.12.2015, pag. 23.

<sup>17</sup> GU C 93 del 9.3.2016, pag. 161.

<sup>18</sup> Testi approvati, P9\_TA(2020)0371.

<sup>19</sup> Testi approvati, P9\_TA(2021)0025.

- visti i principi 7 e 8 del pilastro europeo dei diritti sociali,
  - vista la comunicazione della Commissione, del 4 marzo 2021, dal titolo "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2021)0102),
  - visti la dichiarazione di Porto e l'Impegno sociale di Porto,
  - visto l'articolo 54 del suo regolamento,
  - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0000/2021),
- A. considerando che la democrazia in generale e la democrazia sul luogo di lavoro in particolare sono valori fondamentali dell'Unione europea e forniscono basi molto solide per rafforzare la resilienza e il contratto sociale dell'Europa; che tali valori fondamentali sono anche incorporati nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
  - B. considerando che la voce dei lavoratori è un elemento chiave del modello sociale europeo, la cui eredità comune, costituita dal dialogo sociale, dalla partecipazione dei lavoratori, dalla contrattazione collettiva, dalla rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione, dalla rappresentanza in materia di salute e sicurezza e dal tripartitismo, offre gli elementi su cui costruire un futuro diversificato e sostenibile;
  - C. considerando che la democrazia sul luogo di lavoro svolge un ruolo fondamentale nel rafforzare i diritti umani sul luogo di lavoro e nella società, soprattutto quando i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono attivamente coinvolti nei processi di dovuta diligenza delle imprese; che una maggiore democrazia sul luogo di lavoro sarebbe un modo efficace per contrastare le disuguaglianze sul lavoro e nella società;
  - D. considerando che la partecipazione dei lavoratori, la copertura della contrattazione collettiva e la sindacalizzazione stanno diminuendo in tutta l'UE;
  - E. considerando che i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori hanno svolto un ruolo chiave nel mitigare l'impatto della pandemia di COVID-19 sul luogo di lavoro, dall'introduzione di misure volte a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare dei lavoratori essenziali nei luoghi di lavoro altamente esposti al virus, all'attuazione di meccanismi di conservazione del posto di lavoro, ad esempio riducendo l'orario dell'attività lavorativa, e nuove forme di organizzazione del lavoro come il lavoro da casa;
  - F. considerando che il governo societario sostenibile può essere conseguito solo con il coinvolgimento dei lavoratori; che il modello economico basato sul principio del "valore per gli azionisti" a breve termine non è riuscito a incoraggiare gli investimenti a lungo termine e il rispetto adeguato dei diritti umani e, in particolare, dei diritti di partecipazione dei sindacati e dei lavoratori durante le crisi passate<sup>20</sup>;

---

<sup>20</sup> Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., "Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung", *Hans-Böckler-Stiftung*, n. 424, giugno 2019; Ernst & Young, "Study on directors' duties and sustainable corporate governance" (Studio sui doveri degli amministratori e sul governo societario sostenibile), luglio 2020.

- G. considerando che le società sostenibili si distinguono per il fatto di disporre di meccanismi che consentono ai lavoratori di esprimersi e includere gli interessi dei lavoratori nelle decisioni strategiche che hanno un impatto sulla forza lavoro e su intere comunità e regioni<sup>21</sup>;
- H. considerando che gli studi effettuati hanno dimostrato che la partecipazione dei lavoratori migliora la produttività, l'innovazione, l'organizzazione del lavoro, la parità di genere, i processi decisionali e le alternative alla riduzione dell'occupazione causata dalla crisi<sup>22</sup>;
- I. considerando che i lavoratori non sono semplici "portatori di interessi" delle società, ma "parti costituenti" accanto ad azionisti e dirigenti; che la partecipazione dei lavoratori nelle società è una componente chiave di un modello pluralistico di governo societario basato sui principi della democrazia, sull'equità e sull'efficienza<sup>23</sup>;
- J. considerando che l'inclusione attiva dei lavoratori nei processi decisionali delle società sarà essenziale per garantire i cambiamenti politici e strategici rapidi, sostanziali e sostenibili necessari per la doppia transizione digitale e verde, che porterà a enormi cambiamenti nel mondo del lavoro;
- K. considerando che la conferenza sul futuro dell'Europa offre l'opportunità di superare la crisi e coinvolgere i cittadini dell'UE nella definizione del futuro dell'Unione, rafforzando la democrazia a tutti i livelli;

### ***Partecipazione dei lavoratori alle imprese***

1. osserva la ricca e interconnessa rete di partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro in tutta l'Unione, dai lavoratori e rappresentanti sindacali selezionati tra la forza lavoro locale ed eletti dalla stessa ai comitati aziendali trasversali nelle società più complesse, dalla rappresentanza in materia di salute e sicurezza alla rappresentanza dei lavoratori negli organi di controllo o di amministrazione delle società;
2. prende atto dei diversi quadri giuridici per la partecipazione dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione presenti in 18 Stati membri dell'UE e in Norvegia; sottolinea che la portata e l'intensità della partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione aziendali variano notevolmente;
3. è convinto che il punto di vista dei lavoratori debba essere una componente chiave delle iniziative dell'UE per garantire un governo societario sostenibile e la dovuta diligenza in materia di diritti umani;
4. invita la Commissione a rispettare gli accordi tra le parti sociali europee a livello sia interdisciplinare che settoriale e ad astenersi dal decidere unilateralmente di non recepire tali accordi mediante una decisione del Consiglio generalmente vincolante,

---

<sup>21</sup> Ibidem.

<sup>22</sup> FitzRoy, F., Kraft, K., "Co-determination, Efficiency and Productivity" (Codeterminazione, efficienza e produttività), *British Journal of Industrial Relations*, volume 43, numero 2, giugno 2005, pagg. 233-247; Kraft K., Stank J., Dewenter R., "Co-determination and innovation" (Codeterminazione e innovazione), *Cambridge Journal of Economics*, volume 35, numero 1, 2011, pagg. 145-172.

<sup>23</sup> Studio ILO del novembre 2018 sui modelli di governo societario: struttura, diversità, valutazione e prospettive.

nonostante la richiesta congiunta delle parti sociali in tal senso;

5. rileva che lo statuto dell'UE relativo alla società europea (*Societas Europaeae – SE*) consente involontariamente alle aziende, attraverso scappatoie giuridiche, di eludere le normative nazionali, in particolare in materia di rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione; deplora il fatto che il pacchetto sul diritto societario del 2019<sup>24</sup> continui a perpetuare tali limiti anziché superarli; osserva che le fusioni transfrontaliere sono utilizzate anche per evitare i diritti di rappresentanza; sottolinea che le società utilizzano strutture aziendali e catene di approvvigionamento o di subappalto complesse per eludere le norme sociali;
6. deplora il fatto che il pacchetto sul diritto societario del 2019 non sia riuscito a definire adeguatamente uno standard dell'UE elevato per l'informazione, la consultazione e la rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione in caso di ristrutturazioni societarie transfrontaliere;
7. ribadisce che numerosi atti giuridici dell'UE in materia di diritti di rappresentanza dei lavoratori a livello di consigli di amministrazione non stabiliscono i requisiti minimi di tale rappresentanza nei diversi tipi di società europee o per le società che utilizzano gli strumenti del diritto societario dell'UE per consentire la mobilità aziendale transfrontaliera e la riorganizzazione giuridica sotto forma di fusione, conversione e scissione transfrontaliera;
8. invita la Commissione ad apportare i necessari miglioramenti ai quadri normativi che disciplinano le SE e le società cooperative europee e al pacchetto sul diritto societario, nonché a modificare la direttiva 2001/86/CE del Consiglio al fine di introdurre norme minime dell'UE che disciplinino la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di vigilanza;
9. invita la Commissione e gli Stati membri a stabilire le condizioni e i requisiti necessari per garantire che almeno l'80 % delle imprese dell'UE sia coperto da accordi in materia di governo societario sostenibile entro il 2030<sup>25</sup>; chiede, a tal fine, di definire strategie concordate con i lavoratori per influenzare positivamente lo sviluppo ambientale, sociale ed economico attraverso pratiche di governance e presenza sul mercato, per rafforzare il ruolo degli amministratori nel perseguire gli interessi a lungo termine della propria impresa, per incrementare la responsabilità degli amministratori in merito all'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali aziendali e per promuovere pratiche di governo societario che contribuiscono alla sostenibilità aziendale, tra cui la rendicontazione aziendale, la remunerazione del consiglio di amministrazione, un livello massimo nel rapporto tra la remunerazione dell'amministratore delegato e quella dei dipendenti, la composizione del consiglio di amministrazione e il coinvolgimento dei portatori di interessi<sup>26</sup>;
10. invita la Commissione a rispettare il suo impegno a presentare senza ulteriori ritardi una

---

<sup>24</sup> Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere (GU L 321 del 12.12.2019, pag. 1).

<sup>25</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione, del 4 marzo 2021, che accompagna il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali (SWD(2021)0046).

<sup>26</sup> Ibidem.

direttiva sulla dovuta diligenza vincolante in materia di diritti umani e una condotta aziendale responsabile, anche per quanto riguarda i diritti dei lavoratori come il diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, alla salute e alla sicurezza, alla protezione sociale e a condizioni di lavoro adeguate; sottolinea che la presente direttiva dovrebbe stabilire un obbligo di dovuta diligenza che includa le attività delle società e i loro rapporti commerciali, comprese le catene di approvvigionamento e subappalto, e dovrebbe garantire il pieno coinvolgimento dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori durante tutto il processo di dovuta diligenza;

11. è convinto che l'introduzione e il monitoraggio efficace e affidabile delle nuove tecnologie digitali nel luogo di lavoro richiederà informazioni tempestive e significative e la consultazione dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori al fine di garantire il pieno rispetto della loro salute, sicurezza, protezione dei dati, parità di trattamento e benessere sul lavoro e prevenire lo sfruttamento e la sorveglianza indebiti dei lavoratori, in particolare tramite la gestione mediante algoritmi; sottolinea che i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero avere l'accesso e i mezzi necessari per analizzare e valutare le tecnologie digitali;

***Un nuovo quadro per l'informazione, la consultazione e la rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione***

12. sottolinea la necessità di rafforzare, applicare e consolidare tutte le pertinenti normative dell'UE per garantire che l'informazione e la consultazione siano parte integrante del processo decisionale aziendale a tutti i livelli delle società;
13. sottolinea l'importanza di garantire informazioni e consultazioni tempestive e significative in tutta l'UE prima dell'adozione di qualsiasi decisione in merito a politiche o misure aventi ripercussioni transfrontaliere; sottolinea che i rappresentanti dei lavoratori devono avere accesso alle competenze necessarie per poter valutare le implicazioni di tali politiche e processi transfrontalieri per la forza lavoro;
14. invita l'UE a garantire che i lavoratori siano rappresentati anche nei consigli di amministrazione delle società di dimensioni europee, soprattutto quando tali società si avvalgono della legislazione dell'UE ai fini della ristrutturazione e della mobilità aziendale transfrontaliera;
15. afferma che resta ancora molto da fare per garantire la parità di genere in ogni aspetto della partecipazione dei lavoratori in tutta l'UE;
16. invita la Commissione a introdurre una nuova direttiva quadro sull'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nei vari tipi di società europee, comprese le catene di subappalto e i franchising, nonché nelle aziende che ricorrono a strumenti europei di mobilità delle imprese, al fine di stabilire norme minime riguardanti questioni quali l'anticipazione di cambiamenti e ristrutturazioni, segnatamente a livello aziendale;
17. sottolinea che molte delle carenze del diritto dell'UE sarebbero superate introducendo soglie per uno standard europeo minimo di rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione nell'ambito della nuova direttiva quadro; ritiene, a tal fine, che i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero detenere il seguente numero/proporzione di seggi nei consigli di amministrazione: 2 o 3 seggi nelle piccole società con 50-250

dipendenti, un terzo di tutti i seggi nelle società con 250-1 000 dipendenti e metà di tutti i seggi nelle grandi società con più di 1 000 dipendenti (nella società stessa e nelle sue società controllate direttamente o indirettamente);

18. ricorda che la direttiva sui comitati aziendali europei fa parte dell'acquis dell'UE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori; esprime preoccupazione per le carenze nella concezione della direttiva, in particolare per quanto riguarda l'applicazione dei diritti di informazione e consultazione;
19. invita la Commissione a garantire i diritti di informazione e consultazione per assicurare che il comitato aziendale europeo possa esprimere il proprio parere prima che la consultazione sia completata al rispettivo livello; invita inoltre la Commissione a garantire l'accesso alla giustizia, a porre fine alle esenzioni per i vecchi accordi cosiddetti "volontari", precedenti alla direttiva, che hanno più di 20 anni, a introdurre sanzioni, a consolidare il concetto di "carattere transnazionale di una questione" e a recepirlo nella direttiva sui comitati aziendali europei, a prevenire l'abuso delle norme sulla riservatezza e ad assicurare il coordinamento efficiente dell'informazione, della consultazione e della partecipazione a livello locale, nazionale e dell'UE;
  - o
  - o    o
20. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.

## MOTIVAZIONE

L'Unione europea è ancora saldamente nella morsa della pandemia, che ha creato nuove sfide e incertezze ma anche accelerato le tendenze e aggravato i problemi che esistevano prima della crisi della COVID-19. I posti di lavoro e i lavoratori devono essere protetti. Alcuni settori e alcune regioni sono stati particolarmente colpiti ed è necessario attuare una ripresa economica, sociale e politica rapida e sostenibile. Grazie a misure innovative per la salvaguardia dell'occupazione è stato possibile prevenire la disoccupazione di massa, tuttavia queste misure potrebbero aver soltanto ritardato ristrutturazioni e insolvenze.

Mentre l'Europa è impegnata nella ripresa, il Green Deal europeo e la digitalizzazione del lavoro comporteranno transizioni significative. L'Unione europea mira a una transizione giusta in cui nessuno sia lasciato indietro. Tuttavia, sono necessarie nuove strategie e politiche per garantire che possano trarne beneficio tutti e non solo in pochi.

La democrazia sul luogo di lavoro deve essere un elemento chiave di questa strategia, affinché i lavoratori possano far sentire la propria voce in merito e plasmare e influenzare questo cambiamento anziché limitarsi a essere soggetti a tali processi di trasformazione. Ciò sarà essenziale per dare forma a queste sfide sociali, economiche e ambientali e per dare vita a una ripresa responsabile e sostenibile per tutti. Le società che ricorrono pienamente alla partecipazione dei lavoratori hanno quasi il doppio delle probabilità di integrare strategie di sostenibilità nei loro orientamenti in materia di gestione rispetto a quelle in cui tale partecipazione non ha luogo.

L'Unione europea non è solo un mercato comune; è una comunità dotata di valori fondamentali che è orgogliosa, a ragione, delle modalità uniche con cui realizza il suo modello sociale. I diritti di informazione, consultazione e partecipazione fissano il ruolo fondamentale svolto dalle parti sociali nel raggiungimento di questi obiettivi. Ciò si riflette altresì nelle quasi 40 diverse direttive dell'UE in materia di diritto del lavoro, diritto societario e tutela della salute e della sicurezza che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori.

Il mosaico di norme diverse e talvolta contraddittorie in materia di informazione e consultazione dei lavoratori e loro rappresentanza negli organi societari di vertice si traduce non solo in una mancanza di certezza del diritto per tutti gli attori coinvolti, ma significa anche che, con ogni nuova iniziativa legislativa che interessa i diritti dei lavoratori, sono aggiunti solo nuovi livelli di norme simili senza affrontare il problema in modo comprensibile.

Al fine di rimediare a tale situazione, un nuovo quadro dell'UE sull'informazione, la consultazione e la rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione dovrebbe essere un ulteriore strumento giuridico esaustivo con effetti orizzontali sulla definizione di standard per il coinvolgimento dei lavoratori, a cui tutta la legislazione collegata possa fare riferimento in quanto insieme comune di norme, procedure e standard. Un nuovo quadro dovrebbe includere o essere accompagnato da un rinnovato impegno a favore dell'introduzione dei necessari miglioramenti al quadro giuridico per il comitato aziendale europeo.

La democrazia non si ferma al luogo di lavoro. Una maggiore democrazia sul luogo di lavoro collega il dibattito sul futuro del lavoro al dibattito sul futuro dell'UE e sul rafforzamento della democrazia in Europa.