

“

E' oggi piu' che mai necessario portare la lotta per una maggiore democrazia sul posto di lavoro al centro del dibattito politico. Si parla spesso di valori europei: ecco quindi un'occasione reale per dimostrare che l'Unione Europea e che i deputati europei parlano seriamente - I lavoratori non possono essere considerati degli oggetti nelle regole dell'economia globale di mercato (di cui sono spesso vittime). [...] E' giunto il momento per l'Europa di mostrare una faccia piu' democratica ai suoi lavoratori”.

Peter Scherrer, Vice-segretario generale della Confederazione Europea dei Sindacati

# DEMOCRACY  
AT WORK

GES - 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](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



Con il supporto della Commissione Europea

# DEMOCRACY  
AT WORK

PIÙ

DEMOCRAZIA  
AL LAVORO



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 fornisco 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 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 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.

## Due obiettivi concreti della strategia in termini di legislazione europea – posizioni della CES

- a) 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 Direttiva<sup>1</sup>. Nel 2018 è stata aggiunta la richiesta di un Mediatore/Mediatrice Europeo/a (Ombudsperson) per i CAE. La CES richiede tra l'altro quanto segue:
- sanzioni efficaci e dissuasive e garanzia dell'accesso alla giustizia;
  - 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 131), sia automaticamente, sia attraverso la rinegoziazione.

**b) 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 consiglio<sup>2</sup>. 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 riepilogo in mancanza di un accordo.

<sup>1</sup> Documento programmatico CES: Per una moderna Direttiva CAE nell'era digitale <https://www.etic.org/documents/etic-position-paper-of-the-modern-etic-directive-digital-era/>

<sup>2</sup> Risoluzione CES adottata nella Riunione del Comitato Esecutivo del 7-8 marzo 2018. Strategia per più democrazia al lavoro: <https://www.etic.org/documents/etic-resolution-strategy-more-democracy-work/#/>

<sup>3</sup> Documento programmatico CES adottato dal Comitato Esecutivo straordinario della CES del 13 aprile 2016 tenutosi a L'ha 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.etic.org/documents/etic-position-paper-orientation-new-ef-framework-information-consultation-and-board-level/#/>