



LA DEMOCRAZIA SUL LUOGO DI LAVORO CONTA

ORA PIÙ CHE MAI!



INDICE

1	Premessa	3
2	Introduzione	
	Cosa significa <i>Democrazia sul luogo di lavoro</i>	4
	È il momento di parlare di democrazia sul luogo di lavoro!.....	4
	Le richieste della CES.....	6
3	Più democrazia sul luogo di lavoro – ora più che mai	8
4	Perché più democrazia sul luogo di lavoro?	
	...perché è un diritto fondamentale.....	11
	...perché ne trae vantaggio la società nel suo insieme.....	12
	...perché ne traggono vantaggio i lavoratori.....	13
	...perché ne traggono vantaggio le imprese.....	14
	...perché protegge dagli abusi in tempi di crisi.....	15
	I diritti di partecipazione dei lavoratori.....	16
5	Obiettivi concreti	
	a. La revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei.....	20
	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.....	22
	c. Due Diligence sui diritti umani.....	25



1. Premessa

“ 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 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

2. 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?

Le organizzazioni sindacali e 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.

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, nei processi decisionali strategici. Le recenti 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

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

una ripresa sostenibile e di lungo periodo. Nel corso della crisi finanziaria del 2008 le imprese con maggiore coinvolgimento dei lavoratori hanno tagliato un numero di gran lunga inferiore di posti di lavoro e hanno ottenuto risultati migliori, anche in termini di prestazioni economiche e di investimenti, rispetto alle imprese con uno scarso coinvolgimento dei lavoratori¹. 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 causate dalla crisi².

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

¹ "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>

² Eric Seils and 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

anche una maggiore qualità dei servizi pubblici³. 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

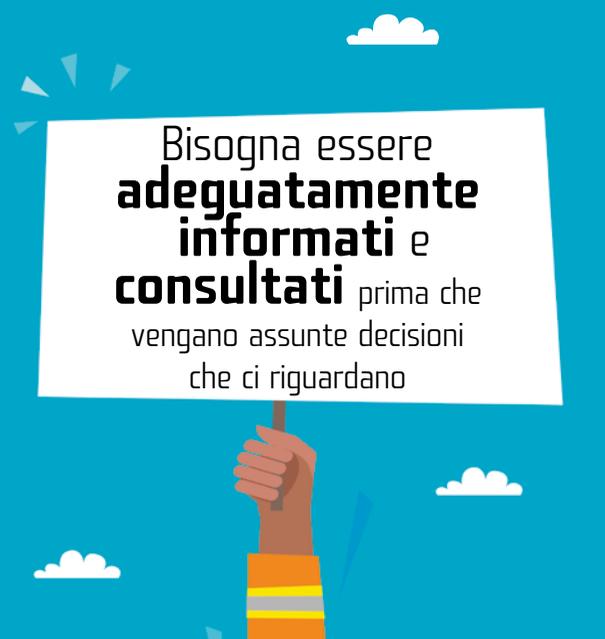
Le richieste della CES si concentrano principalmente su due aspetti.

- a) Il **rispetto e l'attuazione dei diritti esistenti** deve essere sempre garantito - in particolare durante una crisi.
- b) Le attuali carenze della legislazione europea appaiono ormai in tutta la loro evidenza. Per questa ragione la CES fa appello **ad un quadro legislativo migliorato in materia di democrazia sul luogo di lavoro.**

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'exasperazione 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

³ Robert Scholz and 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>

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

Mentre questo documento va in stampa, gli effetti catastrofici dell'aggressione russa in Ucraina sono solo parzialmente visibili. Tuttavia riteniamo che tutto questo non farà altro che accelerare le trasformazioni già in corso che condurranno ad un drammatico contesto di ristrutturazioni e di procedure fallimentari in numerosi settori. In poco più di un decennio l'Europa ha dovuto far fronte a **tre recessioni senza precedenti**. È essenziale apprendere dalle lezioni del passato e introdurre maggiore democrazia sul luogo di lavoro!

La crisi economico-finanziaria dopo il 2008 è stata il risultato di mercati finanziari non regolamentati, salari eccessivi dei dirigenti d'impresa, enormi guadagni finanziari per gli azionisti, strategie incentrate esclusivamente sul breve periodo e tagli dei costi a scapito dei lavoratori. L'Europa è riuscita a superare la crisi, ma i problemi non sono ancora stati risolti: mentre i profitti hanno continuato a crescere i salari sono rimasti in una situazione di stagnazione.

La crisi sanitaria causata dal COVID-19 ha messo in luce soprattutto le debolezze e i difetti strutturali dell'economia e della società: scarsa partecipazione dei lavoratori, attacchi ai diritti sindacali e dei lavoratori, 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.

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".⁴

Ecco perché oggi più che mai è importante plasmare il futuro economico e sociale con il coinvolgimento dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali attraverso il dialogo sociale, la contrattazione collettiva, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori. Alla luce dell'evidente necessità di una ripresa così necessaria, sostenibile e socialmente equa, è giunto il momento - ora più che mai - di rafforzare la democrazia sul luogo di lavoro a livello nazionale ed europeo.

È necessario dare ai lavoratori la possibilità di partecipare attivamente alla definizione delle strategie di gestione e ai necessari interventi 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.

While shareholders contribute capital, employees contribute their time, skills and life – they are the core constituency of companies"

⁴ CES, "European Appeal. Companies and Employees – Blazing a New European Trail," 2019, http://european-appeal.org/app_en.pdf





4. Perché più democrazia sul luogo di lavoro?

Nel quadro dell'OIL, diversi strumenti garantiscono i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione⁵.

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)⁶.

...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'UE⁷.

⁵ 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.

⁶ "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.

⁷ 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 ⁸

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.

⁸ 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 ¹⁰

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

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.

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

⁹ Ibid.

¹⁰ 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



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 europee¹².

...PERCHÉ NE TRAGGONO VANTAGGIO LE IMPRESE ¹¹

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.

¹¹ "De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹² "Why Workers' Participation in Europe?" [worker-participation.eu](https://www.worker-participation.eu/), accessed August 25, 2020, <https://www.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 finanziarie¹⁴.

...PERCHÉ PROTEGGE DAGLI ABUSI IN TEMPI DI CRISI ¹³

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 investimenti¹⁵.

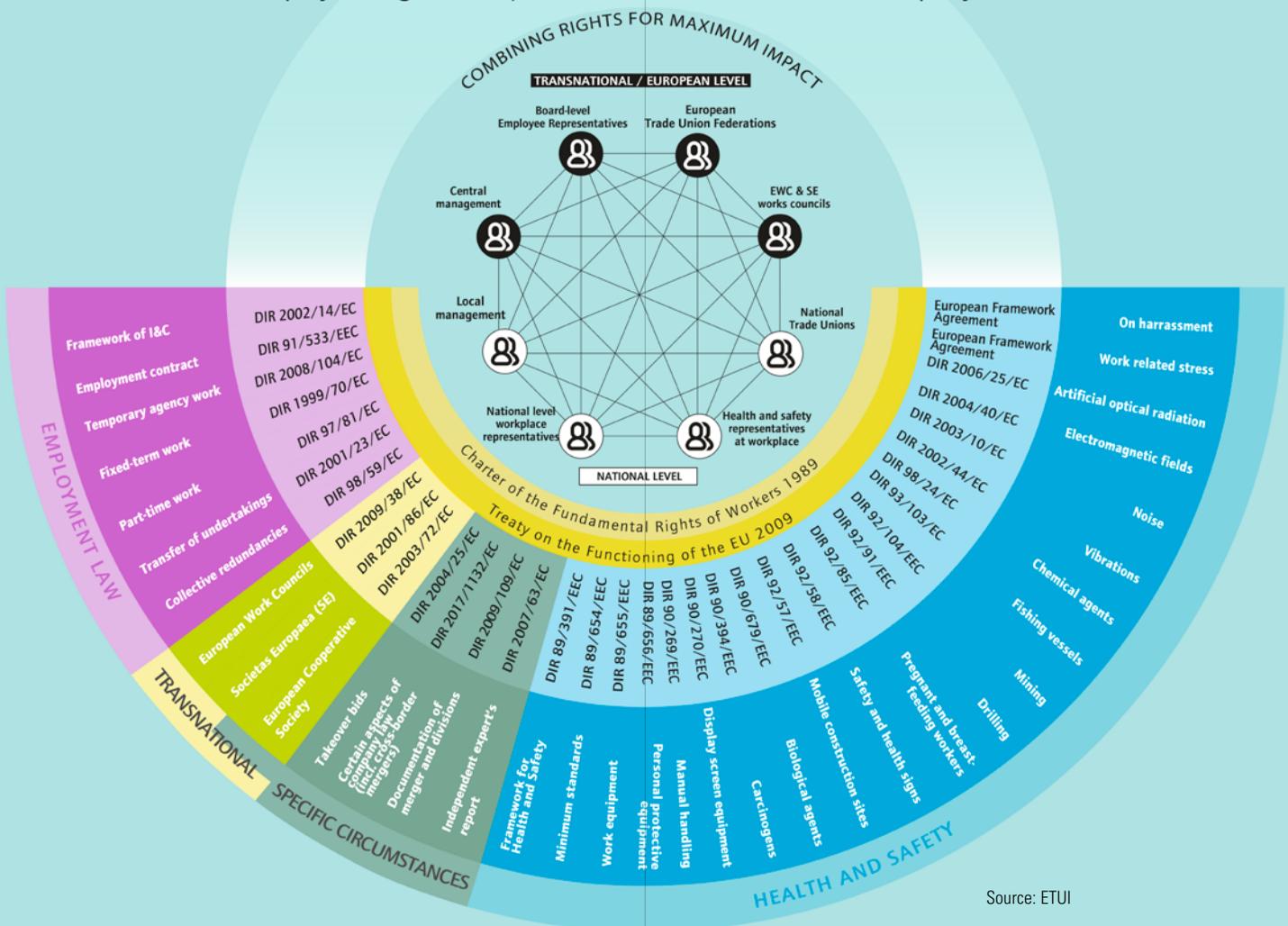
¹³ De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹⁴ "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

¹⁵ "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.



5. Obiettivi concreti

Rispetto e attuazione dei diritti esistenti

A livello europeo la CES si sta adoperando al fine di garantire il rispetto dei diritti di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio dei lavoratori, in particolare durante i processi di ristrutturazione, oltre a migliorare il quadro giuridico volto al rafforzamento della democrazia sul luogo di lavoro.

La CES sostiene i suoi affiliati ed esercita pressione nei confronti delle istituzioni al fine di garantire che i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori siano pienamente rispettati e attuati, in particolare nel contesto della crisi attuale e di tutte quelle che seguiranno.

La necessità di un migliore quadro giuridico per la democrazia sul luogo di lavoro

Le crisi hanno 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 che verrà 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.



a. La revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei

Sebbene la direttiva rivista del 2009 (2009/38/CE) abbia introdotto cambiamenti positivi, permangono ancora falle significative che possono essere agevolmente sfruttate dalle grandi imprese multinazionali per aggirare la questione della partecipazione dei lavoratori.

Sono numerose le prove a sostegno di quanto sopra, tra cui le pubblicazioni della [Commissione Europea](#)¹⁶, del [Parlamento Europeo](#)¹⁷ e dell'[Istituto Sindacale Europeo - ETUI](#)¹⁸. Fin troppo spesso la partecipazione dei lavoratori costituisce una mera formalità e di conseguenza ha un impatto limitato. In pratica, i CAE costituiscono una sorta di “dato di fatto”, soprattutto nei contesti di ristrutturazioni di imprese transnazionali.

Le valutazioni della stessa Commissione Europea sono giunte alla conclusione secondo cui sussistono [carenze nelle modalità in cui le imprese soddisfano i rispettivi obblighi di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori prima che venga assunta una decisione](#)¹⁹, oltre a una [reazione inadeguata sulla base degli strumenti comunitari disponibili](#)²⁰. In pratica, le informazioni fornite ai CAE si rivelano spesso inadeguate, con conseguenti consultazioni inefficaci, dato che si svolgono tardivamente, talvolta addirittura dopo che le decisioni sono già state assunte dall'impresa. Inoltre l'interpretazione delle disposizioni chiave della direttiva continua a dimostrarsi difficoltosa, l'attuazione dei diritti costituisce

¹⁶ Si veda Commissione Europea (2018): Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast).

¹⁷ Si veda European Added Value Assessment (2018): Legislative-initiative procedure: Revision of European Works Councils Directive Request for legislative proposal 2019/2183(INL).

¹⁸ Si veda: www.worker-participation.eu.

¹⁹ Si veda Commissione Europea (2016): Evaluation study on the implementation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council Final report.

²⁰ Si veda Commissione Europea (2018): Stocktaking report on the application of the EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring



ancora una sfida difficile da raccogliere, mentre nella maggior parte dei paesi mancano ancora sanzioni proporzionate.

Le principali richieste della CES:

- attuare i diritti sanciti nella Direttiva;
- garantire l'accesso alla giustizia da parte dei CAE;
- assegnare agli esperti sindacali il diritto di partecipare a tutte le riunioni dei CAE e dei Comitati Ristretti;
- definire il termine transnazionalità al fine di migliorare i processi di informazione e consultazione;
- rafforzare le possibilità della DSN di negoziare per agevolare la costituzione dei CAE;
- migliorare il coordinamento tra i livelli locale, nazionale ed europeo;
- definire le imprese controllanti in modo da coprire una più vasta gamma di imprese;
- definire il termine “riservatezza” al fine di migliorare i processi di informazione e consultazione;
- rafforzare le prescrizioni accessorie al fine di migliorare il funzionamento operativo dei CAE;
- trasformare i vecchi accordi volontari in accordi CAE ai sensi della Direttiva.



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

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 avviano processi di ristrutturazione transfrontalieri. Sono numerose le falle e le incoerenze che non sono state rimosse e addirittura ne sono state create di ulteriori con il 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 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 proporzionale²¹;
- 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 consultazione dei lavoratori debbano intendersi privi di valore giuridico. Il quadro dovrebbe anche prevedere strumenti e meccanismi che garantiscano l'accesso alla giustizia da parte dell'istanza transnazionale per l'informazione e la consultazione in caso di violazione dei diritti dei lavoratori.

²¹ 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).

c. Due Diligence sui diritti umani

Nel 2022 la Commissione Europea ha pubblicato una [proposta sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità](#) affinché le imprese si assumano le proprie responsabilità in caso di violazione dei diritti umani. **Nella sua forma attuale questa Direttiva non risulta in grado di proteggere i lavoratori in caso di violazione dei loro diritti fondamentali da parte delle imprese.**

Per quale ragione? La bozza di direttiva risulta inefficace perché:

- non assegna ai lavoratori e ai loro rappresentanti la possibilità di esprimersi sulla strategia di "due diligence" dell'impresa di appartenenza;
- compromette l'esercizio efficace dei diritti e delle prerogative delle organizzazioni sindacali affinché queste si organizzino, promuovano la contrattazione collettiva e si adoperino affinché organizzazioni sindacali e lavoratori siano informati e consultati come previsto dalle [Convenzioni dell'OIL](#), dalla [Carta Sociale Europea del Consiglio d'Europa](#) e dalle [normative dell'UE](#).
- non garantisce alle vittime, ivi compresi i lavoratori e i rispettivi rappresentanti, un accesso efficace alla giustizia e ai relativi rimedi, oltre a non introdurre sanzioni con potere deterrente che rendano le imprese responsabili delle violazioni eventualmente commesse.

Per poter fare la differenza è necessario che organizzazioni sindacali e rappresentanti dei lavoratori partecipino attivamente all'intero processo della due diligence. Devono poter esprimere la propria opinione al momento di identificare e prevenire i rischi di violazioni dei diritti umani. Devono poter partecipare al fine di garantire che tali violazioni vengano fermate. Devono inoltre poter prendere parte alla progettazione, al monitoraggio e all'attuazione delle strategie di due diligence.

I lavoratori sono coloro che conoscono al meglio i processi aziendali in corso. Un pieno coinvolgimento di organizzazioni sindacali e lavoratori costituisce la migliore modalità per prevenire e porre fine alle violazioni dei diritti umani nelle imprese e nelle relative catene della fornitura.



Per ulteriori informazioni sulle nostre iniziative, richieste e sostegno agli affiliati, consultare il sito:
www.democracyatwork.eu
www.worker-participation.eu
[#DemocracyAtWork](https://twitter.com/DemocracyAtWork)

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



Cofinanziato
dall'Unione europea