



With financial support from the European Union



RELAZIONE FINALE

**LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALL'ECONOMIA
DEL LAVORO A RICHIESTA A LUNGO TERMINE
PER L'INDUSTRIA AUTOMOBILISTICA
PIANO D'AZIONE**

IT



RELAZIONE FINALE DEL PROGETTO

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GYG ECONOMY DI LUNGO TERMINE PER L'INDUSTRIA AUTOMOBILISTICA

INTRODUZIONE

Il progetto è stato sviluppato e finanziato dall'Unione europea nel periodo compreso tra febbraio 2019 e luglio 2020 e sono stati coinvolte come beneficiari e partner le seguenti organizzazioni:

Il progetto è rivolto ai datori di lavoro e ai lavoratori che rappresentano l'industria automobilistica, il più grande settore industriale dell'Unione Europea, e coinvolge i seguenti rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e di le università negli Stati membri: Belgio, Spagna, Italia, Grecia, Portogallo, Polonia, Slovacchia e il paese candidato, Serbia.

Beneficiario:

Federacja Związków Zawodowych METALOCY – Polonia

Co-beneficiario:

Republiková únia zamestnávateľov – Eslovaquia

Samostalni sindikat metalaca Srbije – Serbia

Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – Italia

Panepistimio Thessalias / University of Thessaly – Grecia

Partner:

Confederazione generale dei sindacati liberali del Belgio – Belgio

IndustriAll European Trade Union – Belgio

Associazione serba degli imprenditori – Serbia

Associazione commerciale e tecnica spagnola – Spagna

Federação Intersindical das Indústrias Metallúrgicas, Chemical, Electrical, Farmacêutica, Celose, Paper, Gráfica, Impress, Energia e Minas – Portogallo

Commissione per i lavoratori del settore – Spagna

Sindacati cristiani indipendenti della Slovacchia – Slovacchia

Fiat Chrysler Automobiles Powertrain Poland Sp. Polonia. Z o.o. – Polonia

L'emergere dell'economia GIG e lo sviluppo di forme di lavoro atipiche stanno facendo evolvere la definizione di lavoratore e rendono più necessaria la partecipazione dei responsabili politici e il coinvolgimento sociale per garantire l'effettiva partecipazione dei lavoratori

Oltre a ciò, ci troviamo di fronte al problema dell'insufficiente coinvolgimento sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori nelle scelte strategiche realizzate all'interno delle imprese, in particolare nel contesto dello sviluppo futuro e dei metodi per affrontare le sfide del mercato del lavoro derivanti dalla globalizzazione e dallo sviluppo dell'economia GIG.

Questo scenario ha definito l'obiettivo principale del progetto, che non è altro che aumentare l'influenza dei lavoratori nelle decisioni strategiche prese all'interno delle multinazionali automobilistiche, attraverso il miglioramento delle conoscenze, delle capacità di cooperazione e del piano d'azione comune.

Inoltre, il progetto individua una serie di altri obiettivi specifici che sono stati presi in considerazione anche nell'affrontare le diverse azioni svolte nel corso della loro attuazione:

- ✓ Rafforzare la partecipazione dei lavoratori alle decisioni prese in seno alle imprese del settore automobilistico prima della conclusione del progetto, elaborando un piano d'azione su tale partecipazione a livello transnazionale.
- ✓ Aumentare le conoscenze da parte di tutte le organizzazioni partecipanti di influenzare l'adeguamento delle politiche delle imprese alle sfide del mercato del lavoro moderno mediante la partecipazione a seminari.
- ✓ Migliorare la cooperazione transnazionale tra i lavoratori e gli imprenditori del settore automobilistico dei partner partecipanti
- ✓ Migliorare le competenze e le conoscenze dei rappresentanti dei lavoratori per affrontare le attuali sfide del mercato del lavoro attraverso lo sviluppo e la diffusione del piano d'azione per sostenere l'adattabilità delle rappresentanze dei lavoratori fino al completamento delle opere lavorative.
- ✓ Sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori sui modi efficaci di esercitare i diritti dei lavoratori in materia di informazione, consultazione e partecipazione, nonché metodi per ottenere i lavoratori coinvolti nei processi di gestione attraverso le raccomandazioni, il video e il piano d'azione all'interno dell'UE e dei paesi candidati;

AZIONI REALIZZATE NEL CORSO DEL PROGETTO E CONCLUSIONI

Per conseguire tali obiettivi sono state adottate le seguenti misure:

- ✓ Comitato direttivo, Polonia, febbraio 2019.
- ✓ Workshop I, Belgrado, Serbia. 10 e 11 settembre 2019.

Le norme europee sulla partecipazione dei lavoratori sono state introdotte nel processo decisionale, a prescindere dal fatto che siano regolamentati dalle varie leggi nazionali e dallo stato di avanzamento del dialogo sociale in ciascuno dei paesi partecipanti al progetto.

Inoltre, è stata data l'opportunità di discutere i principali attori al fine di promuovere e incoraggiare la partecipazione dei dipendenti al processo decisionale delle imprese, dal punto di vista dei datori di lavoro e dei sindacati.

Nel corso della seconda giornata, sono state presentate conferenze sul concetto di economia GIG, nonché sull'economia delle piattaforme, forme di lavoro non standard e la nuova divisione dei compiti, secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro e Eurofound; si è tenuta anche la discussione sul dialogo sociale nel mondo digitale.

La conclusione finale dei partecipanti è che è necessario mantenere il dialogo sociale in questi tempi critici, valutando in che modo l'introduzione degli interessi dei lavoratori nei processi decisionali contribuisca a soluzioni più sostenibili e migliori nell'impresa; allo stesso tempo per la sua maggiore efficienza e competitività e la sua modernizzazione nel mercato del lavoro, insistendo sulla necessità di promuovere buone politiche sulla partecipazione dei lavoratori al processo decisionale, nonché fornire supporto professionale per creare condizioni è opportuno stabilire meccanismi che aiutino l'attuazione e la fornitura dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori a livello dell'UE.

✓ Workshop II, Toledo, Spagna. 29 e 30 ottobre 2019.

La prima parte della giornata è stata utilizzata per presentare la relazione preliminare, sulla base delle relazioni elaborate da esperti di ciascun paese partecipante, e delle indagini condotte in ciascuno di questi paesi; i cui risultati sono stati oggetto di una relazione comparativa specifica e le cui conclusioni sono incluse nello stesso documento.

La presentazione è stata seguita dai discorsi e dai dibattiti dei partecipanti sull'analisi effettuata.

La presentazione è stata proseguita, dall'esperto con una presentazione su „Organizzazione e comunicazione interna tra rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale di diversi paesi”, in cui, dopo una breve revisione della normativa europea sui diritti di informazione, consultazione e partecipazione e trattamento riservato al dialogo sociale, il relatore ha fatto riferimento ad alcuni problemi specifici che potrebbero sorgere con l'attuazione della Economia del lavoro a richiesta.

Sono stati quindi analizzati aspetti relativi all'occupazione e alla disoccupazione, alla qualificazione e alla formazione professionale nonché alla sicurezza e alla salute sul lavoro, nonché le possibili conseguenze per questo nuovo sistema di rapporti di lavoro e quindi di occupazione. Infine, sono state sollevate alcune riflessioni sulla necessità di coinvolgere i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori nel trattare tali questioni e, in particolare, sul coinvolgimento del processo decisionale strategico nella società al fine di prevenire l'attuazione del sistema del lavoro e attenuare alcune delle sue conseguenze negative.

Tale intervento è stato seguito da una serie di interventi e da un dibattito incentrato sulla definizione dei problemi in ciascun paese per quanto riguarda il trattamento del dialogo sociale, sull'efficacia degli accordi e / o delle consultazioni condotte dalle società e su come la negoziazione da parte di un sindacato avesse una portata per tutti i lavoratori e non solo per le affiliate, motivo per cui i lavoratori non vedevano la necessità di aderivi.

Il secondo giorno è stata organizzata una conferenza sul tema *Il flusso di informazioni come ruolo chiave nel funzionamento dei comitati aziendali europei*” rivedendo le attuali normative europee di natura transnazionale in materia di informazione e consultazione, isoffermendosi e analizzando in dettaglio, gli elementi che costituiscono la Direttiva 2009/38; rilevando, come culmine, una serie di valutazioni critiche contenute nella direttiva, ricordando ai partecipanti che questa direttiva potrebbe essere modificata nei prossimi mesi in quanto vi era un mandato esplicito da parte della Commissione per farlo.

Al termine dell'intervento dell'esperto, si è svolto un interessante dibattito sulle questioni sollevate, con la redazione di un documento destinato alla Commissione europea, nel quale i partner del progetto hanno espresso la necessità di apportare modifiche alla direttiva 2009/38, al fine di correggere alcuni deficit osservati e integrarsi negli stessi aspetti relativi ai lavoratori indipendenti del sistema Economia del lavoro a richiesta.

✓ Workshop III, Roma, Italia. 3 marzo 2020.

L'ultimo giorno di lavoro ha per oggetto la presentazione della *relazione finale del progetto*, con l'esposizione delle attività svolte, la presentazione finale delle conclusioni tratte dall'analisi della ricerca; e la presentazione e l'adozione del piano d'azione: Il futuro della partecipazione dei lavoratori al processo decisionale nell'industria automobilistica e una proposta per migliorare la direttiva 2009/38, sotto forma di una lettera firmata da tutti i partner e indirizzata alla Commissione europea, che chiede varie misure per modificare la direttiva sui comitati aziendali europei.

Inoltre, i partner hanno firmato *un accordo di continuità* del progetto.

NORME EUROPEE SUL “DIRITTO DEI LAVORATORI ALL’INFORMAZIONE, ALLA CONSULTAZIONE E ALLA PARTECIPAZIONE” COME STRUMENTO DECISIONALE

La partecipazione dei lavoratori al progetto Economía del lavoro a richiesta mira ad accrescere l’influenza dei lavoratori sulle scelte strategiche realizzate all’interno delle multinazionali del settore automobilistico, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nelle loro aziende, il rafforzamento del dialogo sociale e la promozione dello scambio di buone pratiche volto a creare condizioni favorevoli per l’informazione, la consultazione e la partecipazione transnazionale derivante dall’applicazione della legislazione dell’UE in materia di partecipazione dei lavoratori.

Leggislazione dell’ambito dell’informazione, partecipazione e consultazione nel diritto europeo

L’Unione europea sostiene e integra l’azione degli Stati membri per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori al fine di contribuire al conseguimento degli obiettivi fondamentali della politica sociale europea di cui agli articoli da 151 a 156 del trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE), che individua aspetti quali: Il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, un’adeguata protezione sociale, un’occupazione elevata e duratura e la lotta contro le esclusioni, attraverso l’informazione e la consultazione dei lavoratori.

Il diritto dei lavoratori all’informazione, alla consultazione e alla partecipazione è stato una questione centrale nel dibattito europeo da quando, nel 1974, il Consiglio ha adottato il primo programma di azione sociale. Pertanto, nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 (la cosiddetta “Carta sociale”) si sottolinea che è auspicabile incoraggiare la partecipazione dei lavoratori.

Inoltre, la *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea* riconosce, in modo vincolante, i diritti sociali collettivi in diversi suoi articoli: libertà di riunione e di associazione, in particolare nei settori politico e sindacale (articolo 12); il diritto all’informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese (articolo 27); il diritto di negoziazione e di azioni collettive ai livelli appropriati, compreso il diritto di sciopero (articolo 28).

Tuttavia, questi “desideri” non saranno soddisfatti fino al trattato di Amsterdam, che ha integrato l’accordo sulla politica sociale nel testo del trattato che istituisce la Comunità europea, che stabilisce una base giuridica adeguata per la legislazione comunitaria in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

A tale riguardo, il Parlamento ha adottato una serie di direttive e di risoluzioni che chiedono che sia garantito ai lavoratori il diritto di partecipare al processo decisionale dell'impresa e di raggrupparle in tre gruppi alla luce delle loro caratteristiche specifiche.

Il primo blocco riguarda il diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati a livello nazionale su una serie di questioni relative agli indici economici e ai futuri piani di sviluppo delle imprese che possono incidere sull'occupazione:

- ✓ Direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, sui licenziamenti collettivi, modificata dalle direttive 92/56/CEE e 98/59/CE, secondo cui, in caso di licenziamenti collettivi, il datore di lavoro deve avviare trattative con i lavoratori interessati per determinare la forma e le modalità di prevenzione o di riduzione del numero dei lavoratori interessati.
- ✓ La direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, relativa all'obbligo di informare i lavoratori in caso di trasferimenti di imprese e il mantenimento dei diritti dei lavoratori in tali casi.
- ✓ E la direttiva n. 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 nella Comunità europea, che stabilisce norme procedurali minime per la protezione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro luogo di lavoro.

Nel mese di luglio 2013 la Commissione ha effettuato una valutazione di queste tre direttive, il cosiddetto " *vaglio di adeguatezza* „ (SWD (2013) 0293), in cui conclude che, nel complesso, le tre direttive sono „ *pertinenti, efficaci e coerenti e si rafforzano a vicenda* „; sottolinea, tuttavia, l'esistenza di una serie di carenze sia nei loro ambiti di applicazione che nella loro attuazione, relativi all'esclusione delle piccole imprese, delle autorità pubbliche e degli equipaggi di navi marittime. e la loro minore applicazione nei paesi con tradizioni, informazioni e consultazioni meno sviluppate con i partner sociali.

Il secondo blocco di direttive stabilisce i diritti dei lavoratori che devono essere informati e consultati in situazioni implicanti una componente transnazionale:

- ✓ Direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, modificata dalla direttiva n. 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, sull'istituzione di comitati aziendali europei e la definizione di norme generali che garantiscano l'informazione e la consultazione dei lavoratori su questioni quali le prestazioni, le prospettive o le pratiche della società, le sue politiche di ristrutturazione e le sue risorse umane e l'ambiente di lavoro.

- ✓ La direttiva n. 2004/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, concernente le offerte pubbliche di acquisto (OPA) da parte delle società ha fissato le regole generali in materia di informazione e consultazione sulla fornitura di posti di lavoro.
- ✓ E direttiva n. 2011/35/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativa alle fusioni delle società per azioni.

Infine, il terzo blocco delle direttive prevede la concessione di diritti di decisione parziali, applicabili a situazioni aventi un carattere transnazionale:

Direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell' 8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, non solo attraverso l'informazione e la consultazione, ma prevede la partecipazione dei lavoratori nei consigli di amministrazione.

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.

E dalla direttiva n. 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali e che contiene norme sulla partecipazione dei lavoratori a tali fusioni.

Va inoltre ricordato che, insieme a questi tre blocchi di direttive, coesistono accordi intersettoriali delle parti sociali (cfr. Direttiva 97/81 / CE sul lavoro a tempo parziale, direttiva 1999/70 / CE relativa al lavoro a tempo determinato o direttiva 2008/104 / CE relativa al lavoro tramite società di lavoro temporaneo) con disposizioni implicite in materia di informazione e consultazione, come l'obbligo della società di informare i lavoratori con un contratto a tempo determinato di posizioni permanenti vacanti, ad esempio.

Infine, al fine di completare questa revisione legislativa dei diritti d'informazione e di consultazione, nel quadro legislativo dell'Unione europea, dobbiamo menzionare in che modo il pilastro europeo dei diritti sociali (pilastro europeo dei diritti sociali) stabilisce, nel principio 8, il diritto di tutti i lavoratori di tutti i settori ad essere informati o consultati su questioni di loro interesse, in particolare per quanto riguarda il trasferimento, la ristrutturazione e la fusione di società e l'argomento:

Licenziamenti collettivi al fine di migliorare la protezione dei lavoratori in tali situazioni.

Contributi della direttiva 2002/14/CE per l'informazione e la consultazione

La direttiva 2002/74/CE, che è entrata in vigore il 23 marzo 2002 e doveva essere recepita nel diritto nazionale entro il 23 marzo 2005, è il punto di riferimento per l'attuazione dei diritti di partecipazione, informazione e consultazione.

Come già osservato, la partecipazione, attraverso i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, è un importante diritto sociale, che contribuisce a mitigare i conflitti, a creare un clima più collaborativo sul posto di lavoro e a promuovere la competitività. Sia il diritto all'informazione, sia il diritto alla consultazione, sono esercitati attraverso i rappresentanti dei lavoratori, i consigli di fabbrica o direttamente, attraverso i sindacati stessi, attraverso il quale viene attuata l'interlocuzione tra lavoratori e datori di lavoro.

Nella presente direttiva si afferma che l'informazione consiste nella trasmissione, da parte del datore di lavoro, di dati ai rappresentanti dei lavoratori affinché possano prendere conoscenza della questione e di esaminarla, mentre la lettera c bis di tali informazioni è definita come lo scambio di opinioni e l'avvio di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro, ed è la conseguenza di siffatte informazioni preliminari fornite dal datore di lavoro su questioni relative all'organizzazione del lavoro e dell'attività professionale dei lavoratori.

In sintesi, tra i principi generali che disciplinano i diritti minimi di informazione e consultazione dei lavoratori delle imprese con sede nell'Unione europea, tali direttive comprendono:

- ✓ informazioni e consultazioni su aspetti quali la situazione economica dell'impresa; struttura e probabile evoluzione dell'occupazione; decisioni che possono comportare modifiche sostanziali nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni contrattuali; nel rispetto dei diritti nazionali di cui all'articolo 9, paragrafo 3, della direttiva 2002/14: „ *La presente direttiva non interferisce con altri diritti d'informazione, di consultazione e di partecipazione previsti dalle legislazioni nazionali* „.
- ✓ La tempistica dell'informazione e della consultazione dovrebbe essere opportuna per una discussione sull'argomento.
- ✓ Le informazioni fornite dal datore di lavoro devono consentire ai rappresentanti dei lavoratori di conoscere la situazione e di elaborare una risposta (fase di consultazione) in merito alla questione sollevata.
- ✓ L'obiettivo della consultazione è raggiungere un accordo sulle decisioni che potrebbero comportare modifiche sostanziali nel modo in cui vengono organizzati i lavori o le relazioni contrattuali.

- ✓ È istituita, la riservatezza e le informazioni riservate: i rappresentanti dei lavoratori e i loro consulenti non dovrebbero rendere pubblica qualsiasi informazione ricevuta dalla società in via riservata. Inoltre, i datori di lavoro non sono tenuti a informare o consultare i rappresentanti qualora ciò danneggi gravemente il funzionamento dell'impresa.

Il dialogo sociale o la contrattazione collettiva

L'altro elemento chiave della partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali delle imprese è il dialogo sociale (o contrattazione collettiva).

La contrattazione collettiva, unitamente alla libertà sindacale, è la base dell'OIL ed è definita dall'articolo 2 della Convenzione 154 come:

"la contrattazione collettiva comprende tutti i negoziati tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o un'organizzazione o varie organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e un'organizzazione o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro, al fine di:

definire le condizioni di lavoro e di occupazione, oppure

Disciplinare le relazioni tra datori di lavoro e lavoratori, o

disciplinare le relazioni tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e un'organizzazione o organizzazioni di lavoratori o, al tempo stesso, raggiungere tutti questi obiettivi.

Dal canto suo, il diritto comunitario riconosce che il diritto alla contrattazione collettiva è riconosciuto dall'articolo 28 della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* e si stabilisce che, qualora il diritto dell'Unione lo preveda, l'Unione europea è considerata un livello di negoziazione adeguato.

Inoltre, il trattato *sul funzionamento dell'Unione europea* disciplina le procedure di contrattazione collettiva di cui agli articoli da 152 a 155, creando un breve quadro giuridico che sia ritenuto sufficiente per la prassi attuale, da parte delle parti sociali, che si ritiene abbiano la capacità di regolare i rapporti di lavoro in cui partecipiamo, divenendo così negoziati legittimi, in un modo alternativo di produrre norme giuridiche, e abbandonando il suo primo ruolo di mero strumento complementare in questo ambito.

Informazione e consultazione nei comitati aziendali europei: Contributi di cui alla direttiva 2009/38/CE

Se ci si concentra sul settore transnazionale della politica, i diritti dei lavoratori di essere informati e consultati sono strutturati attraverso i comitati aziendali europei (CAE) disciplinati dalla direttiva 2009/38/CE, che ha modificato e abrogato la direttiva 94/45/CE.

La presente direttiva è entrata in vigore il 5 giugno 2009 e avrebbe dovuto essere recepita dagli Stati membri entro il 5 giugno 2011; Il suo obiettivo è garantire il diritto all'informazione e alla consultazione sulle questioni transnazionali per il personale di imprese o gruppi di imprese con almeno mille dipendenti; Sono istituiti "comitati aziendali europei" o "altre procedure appropriate".

La direttiva integra nel diritto europeo una serie di termini chiave che definiscono gli attori coinvolti nel processo di partecipazione; tra questi figurano il concetto di impresa avente dimensione comunitaria, il rappresentante dei lavoratori, la delegazione speciale di negoziazione o il riferimento a quello che si intende per informazione e consultazione in questo quadro politico.

Inoltre integra la procedura di informazione e consultazione dei lavoratori, precisando che saranno definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace da parte della società o del gruppo di imprese.

Constatiamo che:

- ✓ La direzione centrale è responsabile di quanto segue:
 - ✓ fornire informazioni che consentano di stabilire negoziati per la creazione di un comitato aziendale europeo o per le procedure di informazione e consultazione; concludere accordi specifici tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, in un organo speciale di contrattazione, e di
 - ✓ Stabilire le condizioni e i mezzi per la loro costituzione, di propria iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, appartenenti ad almeno due sedi dell'impresa o del gruppo di imprese situate in Stati membri diversi.
- ✓ La determinazione della forma di elezione o designazione corrisponde agli Stati membri nel loro territorio, garantendo che in ciascuno Stato vi sia un membro per ciascun gruppo di lavoratori che rappresenta il 10%, o frazione, del numero di lavoratori impiegati nell'insieme di Gli Stati membri e dovrebbero prevedere che i lavoratori delle società in cui non vi sono rappresentanti dei lavoratori per motivi indipendenti dalla loro volontà abbiano il diritto di eleggere o nominare membri della commissione negoziale.

- ✓ La delegazione speciale di negoziazione e la direzione centrale, mediante accordo scritto, determinano l'ambito, la composizione, le competenze e la durata del mandato dei comitati aziendali europei e possono assistere esperti nelle riunioni di negoziato.
- ✓ I negoziati sono condotti in uno spirito di cooperazione al fine di raggiungere un accordo sulle modalità di informazione e consultazione, sull'organizzazione della riunione e sulle informazioni da trasmettere.
- ✓ I membri della delegazione speciale di negoziazione, il comitato aziendale europeo e gli esperti che li assistono non sono autorizzati a comunicare ai terzi le informazioni che sono state loro espressamente comunicate in via riservata.
- ✓ I membri della delegazione speciale di negoziazione, o i membri della CEE, dispongono dei mezzi necessari per lo svolgimento dei loro compiti rappresentativi e godono di una protezione e di garanzie analoghe a quelle previste per tali rappresentanti nella legislazione nazionale, tra cui: ricevere una formazione adeguata per l'espletamento delle sue funzioni, senza perdita di retribuzione e assunzione di spese relative ai negoziati da parte della direzione centrale.

Per concludere con il breve riesame della direttiva 2009/38, occorre rilevare che il 14 maggio 2018 la Commissione ha pubblicato una valutazione della direttiva e ha concluso che la qualità e la portata delle informazioni ai lavoratori erano migliorate, ma che la direttiva non aveva aumentato il tasso di istituzione dei comitati aziendali europei; proporre di elaborare un manuale pratico per i partecipanti ai comitati e fornire finanziamenti alle parti sociali al fine di sostenere l'attuazione e l'efficacia di tali comitati

CONSTATAZIONI DAL PROGETTO DI RICERCA “ ECONOMÍA DEL LAVORO A RICHIESTA: INFLUENZA SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI”

Metodologia e risultati attesi dall'indagine

L'indagine condotta durante l'attuazione del progetto mirava a monitorare e analizzare le attuali tendenze relative all'influenza dello sviluppo dell' Economía del lavoro a richiesta sul coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale delle loro società.

A tal fine, è stato elaborato un questionario di ricerca, composto da domande con risposta a scelta multipla, tramite una piattaforma online dedicata in ciascun paese partecipante (Polonia; Slovacchia; Serbia; Italia; Grecia; Belgio; Portogallo e Spagna), suddivisi in tre sezioni distinte che coincidono con i gruppi che hanno partecipato all'indagine: Lavoratori autonomi, lavoratori a tempo indeterminato (con assunzioni nella società stessa) e datori di lavoro.

Il questionario ha esaminato diversi aspetti:

- ✓ L'ottimismo e il pessimismo dei lavoratori e dei datori di lavoro nel settore automobilistico nelle loro condizioni di lavoro, in settori quali:
 - ✓ o Le ragioni del rapporto di lavoro e ciò che influenza la tua vita personale, l'attività professionale e la situazione economica
 - ✓ o i modi in cui puoi svolgere il tuo lavoro e la tua attività professionale: ore di dedizione, autonomia, abilità, capacità di apprendimento, ecc.
 - ✓ o Il grado di soddisfazione in vari aspetti legati sia alla vita lavorativa, allo sviluppo professionale e al reddito finanziario, oppure
 - ✓ o Rapporti con il datore di lavoro e i lavoratori a tempo indeterminato.
- ✓ Il futuro dell' Economía del lavoro a richiesta attraverso i “lavoratori indipendenti” (autonomi o freelance), con il contributo di questo tipo di rapporto di lavoro sia per i lavoratori stessi che per le imprese stesse.
- ✓ Nonché le esigenze e il contributo del “lavoro indipendente” nel settore automobilistico:
 - ✓ La necessità di una regolamentazione e di un'integrazione di questi lavoratori nel movimento sindacale.
 - ✓ In quanto ciò incide o inciderebbe in futuro sul lavoro autonomo per i “lavoratori a tempo indeterminato”.
 - ✓ Oppure, se il lavoro indipendente può condurre a una “concorrenza sleale” con il lavoro permanente e se si tratta di un'opzione d'ingresso sul mercato del lavoro per i neolaureati, il che comporterebbe un reddito adeguato.

Dati anagrafici del rispondente

Il numero più elevato di indagati, pari al 48 %, ha risposto da parte dai datori di lavoro, con un numero di indagini effettuate tra lavoratori indipendenti (29 %) e lavoratori a tempo indeterminato (23 %).

Ma solo la Polonia, la Slovacchia, la Serbia e la Grecia hanno risposte da tutti e tre i gruppi; situazione aggravata dalla già complessa analisi comparativa svolta.

Conclusioni tratte dall'analisi del questionario di ricerca

In seguito, e in base alle conclusioni della *relazione sull'indagine comparativa*, *individeremo i dati più rilevanti che possono essere raccolti dall'analisi dei questionari di ricerca del progetto*.

- ✓ Il livello di istruzione degli intervistati offre a malapena differenze tra i tre gruppi partecipanti al sondaggio, rilevando che il 90% dei lavoratori indipendenti e permanenti ha titoli universitari o secondari, con lievi differenze tra loro; essendo leggermente inferiore, corrispondente ai datori di lavoro, tra entrambi (84%) sei punti in meno rispetto al caso dei lavoratori.
- ✓ È interessante notare che vi è una maggiore rotazione nell'occupazione (numero di datori di lavoro per i quali ha lavorato) tra i lavoratori a tempo indeterminato, raggiungendo il 44% per più di 4 datori di lavoro (rispetto al 23% che avrebbe lavorato per quattro datori di lavoro e il 33% cosa che avrebbero sempre fatto per lo stesso datore di lavoro), come nel caso dei lavoratori indipendenti, in cui il 61% è collocato in un massimo di quattro datori di lavoro.
- ✓ Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori autonomi, l'opzione più apprezzata è l'autonomia per lo svolgimento dei lavori (38 % dei rispondenti), seguita dal „pagamento a richiesta“, il 35 % e il rapporto contrattuale di età inferiore a 12 mesi, pari al 27 %.
- ✓ La maggior parte dei lavoratori indipendenti ritiene che il motivo per cui scelgono questo tipo di lavoro sia la necessità (55%), rispetto al 45% che afferma che si tratta di una scelta personale. Al contrario, i datori di lavoro (che non pensano nel 34% dei casi) pensano che la scelta personale preveda sul bisogno (46% contro 20%).

- ✓ Le condizioni di lavoro del lavoratore autonomo sono frutto di una serie di conclusioni:
 - ✓ Per il 75% questo tipo di lavoro assume il proprio reddito remunerativo di base, incidendo positivamente sull'80% degli intervistati.
 - ✓ A livello personale questo tipo di lavoro è vantaggioso o accettabile per il 72% dei lavoratori indipendenti intervistati; e
 - ✓ Professionalmente, influenza positivamente il 73%.
- ✓ L'equazione lavoro permanente, lavoro indipendente, viene risolta a favore della prima: oltre il 50% dei lavoratori permanenti non vorrebbe essere indipendente; il 46% ha paura di un cambiamento nella propria situazione contrattuale; e il 53%, sia indipendente che permanente, ritiene che la probabilità di crescita del lavoro indipendente sia alta o molto alta. Il 45% dei datori di lavoro afferma di credere nella stessa probabilità di crescita del lavoro indipendente.
- ✓ Per quanto riguarda il grado di soddisfazione, osserviamo che i lavoratori indipendenti provano un maggior grado di soddisfazione, nella loro attività professionale e nelle loro condizioni di lavoro, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato; principalmente in aspetti quali: il numero di ore lavorate e la possibilità di scegliere quelle ore di lavoro (con differenze fino a 30 punti); indipendenza nella loro vita lavorativa (con differenze di 10 punti rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato); le prestazioni sociali che ricevono (20 punti di differenza) e il loro reddito e sicurezza (con differenze tra i lavoratori a tempo indeterminato compresi tra 30 e 40 punti percentuali).

I lavoratori a tempo indeterminato presentano un grado di soddisfazione più elevato solo quando si fa riferimento alla loro vita lavorativa generale; lo sviluppo delle loro attività professionali; opzioni di apprendimento e sicurezza del reddito; ma in tutti i casi, con valori compresi tra il 35 % e il 40 % rispetto ad altre opzioni.

- ✓ D'altra parte, la visione che i datori di lavoro hanno riguardo alla soddisfazione dei loro lavoratori a tempo indeterminato non corrisponde affatto a quelli espressi da quelli (con percentuali nelle valutazioni comprese tra il 55 e il 60% rispetto a quelle già espresse del 35 / 40% di valutazione dei lavoratori).
- ✓ La questione dei diversi gruppi su ciò che può essere svolto dal lavoro freelance (costi contenuti, prodotti di migliore qualità, benefici commerciali, aumento della forza lavoro o concorrenza sleale), i livelli più elevati per ciascuna delle domande proposte nell'indagine sono forniti dai datori di lavoro e, in una situazione analoga, dai lavoratori indipendenti.

Le discrepanze, tra datori di lavoro e lavoratori indipendenti, sorgono quando si parla della considerazione dell'aumento della forza lavoro (48% per i dipendenti indipendenti e 30% per i datori di lavoro); e se si genera ansia per i lavoratori e le condizioni di lavoro (45% per i dipendenti indipendenti e 35% per i datori di lavoro).

D'altra parte, le opinioni dei lavoratori a tempo indeterminato sono in percentuali accettabili, tra il 30 e il 35% in tutti gli articoli proposti (tranne i pareri sulla generazione di costi più bassi per i consumatori e in termini di vantaggi commerciali da adattabilità).

- ✓ Per quanto riguarda la necessità di regolare l'economia GIG, il 75% dei liberi professionisti pensa favorevolmente, rispetto al 55% dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti.

Invece, questo tonico viene invertito analizzando le risposte sul fatto che i lavoratori indipendenti debbano partecipare all'attività dei sindacati: mentre il 79% del permanente dice di sì; Questa percentuale scende al 55% nelle risposte fornite dai datori di lavoro e dagli indipendenti (soggetti interessati dalla domanda).

- ✓ L'ultima domanda presentata nel questionario di ricerca faceva riferimento a cosa significhi l'economia GIG per i neolaureati. Pertanto, otteniamo che, per il 23% dei lavoratori a tempo indeterminato, il 27% dei liberi professionisti e il 33% dei datori di lavoro, questo sistema di lavoro è considerato valido per fornire esperienza di lavoro.
- ✓ Considerando che, per il 60 % dei lavoratori autonomi, si tratta di un sistema per ottenere un reddito adeguato mettendo fine alla loro graduazione (una cifra che scende al 40 % dal punto di vista dei lavoratori a tempo indeterminato e fino al 35 % dei datori di lavoro). e che per il 56 % degli stessi lavoratori indipendenti, l'economia GIG è un buon sistema di accesso al mercato del lavoro (rispetto al 25 % dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti).

PIANO D'AZIONE: IL FUTURO DELLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AL PROCESSO DECISIONALE NELL'INDUSTRIA AUTOMOBILISTICA

Come già indicato, l'emergere dell'economia GIG e lo sviluppo di forme di lavoro atipiche stanno cambiando l'attuale concetto di lavoratore; Pertanto, è necessaria la partecipazione dei responsabili politici e il coinvolgimento sindacale per garantire l'effettiva partecipazione dei lavoratori a queste nuove forme di lavoro.

Il concetto di economia GIG, si riferisce alla situazione dei lavoratori sporadici e intende implementare un modello di lavoro che potrebbe essere confrontato con il lavoro autonomo o autonomo (o "falso autonomo") con assunzioni a breve termine per svolgere compiti specifici all'interno un progetto

Pertanto, nell'ambito della partecipazione dei lavoratori al progetto Economía del lavoro a richiesta, abbiamo sviluppato un PIANO di AZIONE volto a rafforzare la partecipazione dei dipendenti alle decisioni che influenzano l'adattabilità delle sfide del mercato del lavoro globale e migliorare la conoscenza, la capacità di cooperazione e azioni congiunte contro lo sviluppo dell'economia GIG.

Un Piano d'azione proposto, basato su due azioni differenziate: maggiore coinvolgimento dei lavoratori e dei sindacati nel processo decisionale e la revisione della direttiva 2009/38 / CE.

Maggiore coinvolgimento dei lavoratori e dei sindacati nel processo decisionale

Il lavoratore indipendente nell'economia GIG incontra una serie di problemi specifici a cui devono partecipare sia i loro rappresentanti che i sindacati. Garantire azioni di base come un'occupazione di qualità, lottando contro l'instabilità del lavoro; adeguata formazione dei lavoratori; la protezione sociale contro la vulnerabilità del lavoro o il trattamento degli aspetti legati alla salute sul lavoro (prevenzione del trasferimento e mancanza di socializzazione), sono elementi che dobbiamo tenere in considerazione nella difesa di questi lavoratori nell'industria automobilistica.

Settori come quello automobilistico, potrebbero essere influenzati più negativamente da questo nuovo sistema di rapporti di lavoro, quindi è necessario anticipare queste tendenze e il loro impatto sulle condizioni di impiego dei lavoratori, affrontando azioni su:

- ✓ il rimodellamento del mercato del lavoro,
- ✓ La creazione di nuovi rischi per il lavoro e il trasferimento e la mancanza di socializzazione dei lavoratori.

- ✓ la creazione di nuove opportunità di lavoro per i lavoratori che rendono necessario esplorare nuove qualifiche, abilità e capacità; In breve: allenamento
- ✓ E la distruzione dell'occupazione sostituendo alcune professioni esistenti con altre nuove,

E, pertanto, è necessaria la partecipazione dei lavoratori all'economia GIG e ciò avviene attraverso i loro rappresentanti (e sindacati).

Il processo di europeizzazione delle relazioni sindacali a livello settoriale è stato un processo lento e difficile e il suo sviluppo è ancora piuttosto basso. Questo fa sì che la partecipazione dei sindacati con i governi, le istituzioni pubbliche o multinazionali non sia eccessiva e, quando si verifica, con la relazione alla consultazione della società, i suoi risultati non sono accettati da questo, nella stragrande maggioranza dei casi, avere inoltre trattamenti diversi nei vari Stati membri o candidati dell'Unione.

L'efficacia di qualsiasi Organizzazione dipende, in larga misura, dalla sua capacità di eseguire, in modo soddisfacente, i processi di generazione e trasmissione di informazioni, sia all'interno che all'esterno; trasformandolo, quindi, in un fattore strategico.

Partendo da questa premessa, cercare la partecipazione dei lavoratori è importante perché una decisione che un'organizzazione che non influisce, in un modo o nell'altro, sulla dinamica quotidiana del lavoro è molto rara: assolutamente tutte le decisioni hanno un impatto sul futuro dell'organizzazione e dei suoi membri, quindi il coinvolgimento dei dipendenti nel processo decisionale aiuta il successo dell'organizzazione e ne migliora la motivazione e l'impegno per l'azienda.

Per ottenere questo risultato, è necessario sviluppare una buona comunicazione tra tutti gli interlocutori, accompagnata da elementi come la cogestione o la codecisione e la consultazione che cercano il contatto delle parti per raccogliere e scambiare opinioni. Alcuni strumenti, informazioni, consulenza e partecipazione che dobbiamo realizzare sia a livello nazionale che transnazionale.

Data questa situazione, è ovvio che il margine di miglioramento che abbiamo con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori, per quanto riguarda la nostra partecipazione al processo decisionale delle aziende del settore automobilistico, è ampio e si estende a diverse aree specifiche della politica come ad esempio:

- ✓ Occupazione, distruzione e comparsa di nuove sfere di lavoro o forme di contratto;
- ✓ Salute sul lavoro nell'uso di nuove tecnologie e nuove qualifiche professionali o nella mancanza di socializzazione di questi "nuovi lavoratori"; o tutto ciò che riguarda
- ✓ la formazione dei lavoratori dal punto di vista del loro riqualificazione professionale per adattarsi ai nuovi sistemi di contratti collettivi.

In vista agli obiettivi di migliorare la cooperazione transnazionale tra lavoratori e imprenditori nel settore automobilistico; e per migliorare la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per affrontare queste nuove sfide, riteniamo che sia molto positivo attuare le seguenti azioni che alla fine cercano di stabilire una serie di buone pratiche di comunicazione con lavoratori e datori di lavoro:

- ✓ Stabilire l'economia GIG come una priorità delle politiche sindacali, sviluppando una visione strategica per svolgere quel ruolo, principalmente nel settore automobilistico.
- ✓ Formare e informare leader, delegati, affiliati e lavoratori, in generale, in cosa consistano l'economia GIG e altre forme di lavoro atipiche e le sue conseguenze sull'occupazione attuale e futura e sul nuovo sistema delle relazioni sindacali.
- ✓ Coinvolgere i sindacati nel suo insieme, attraverso dibattiti, strumenti e proposte, per garantire che la trasformazione che si delinea con proposte chiare e semplici con la partecipazione dei lavoratori e datori di lavoro, con lo scopo di evitare la perdita di posti di lavoro.
- ✓ Difendere la qualità del lavoro, migliorare la formazione come strumento di formazione al lavoro con l'introduzione di nuove tecnologie e nuove forme di occupazione.
- ✓ Analizzare le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori autonomi, istituendo meccanismi per far progredire la difesa delle nuove situazioni di rischio che l'economia GIG e i suoi rapporti contrattuali possono causare.
- ✓ Rafforzare l'esistenza di comitati aziendali in tutti i luoghi di lavoro e nelle imprese nazionali. Non tutti i paesi dispongono di organi rappresentativi di tali lavoratori, il che rende difficili i rapporti con i lavoratori e i sindacati nella loro sfera settoriale o regionale.
- ✓ Incoraggiare l'introduzione di sindacati sul posto di lavoro attraverso l'adesione, tenendo conto delle difficoltà di avvicinamento tra lavoratori e sindacati, a causa del trasferimento di questo tipo di lavoro e della valutazione delle sfide che i sindacati devono affrontare per migliorare la loro attuazione nel settore automobilistico.

- ✓ Modificare l'organizzazione transnazionale dell'economia e delle imprese, che incide sulle attività sindacali, in quanto la sovranità degli Stati membri dell'Unione europea non è condivisa, allo stesso modo, dai sindacati di tale Unione europea.
- ✓ Riconoscere l'organizzazione sindacale e i rappresentanti dei lavoratori quali legittimi rappresentanti dei lavoratori. In alcune zone, tali rappresentanti sono spersonalizzati e ridotti a un elemento da inserire nel processo decisionale guidato e gestito dal datore di lavoro, che è in ultima analisi un elemento secondario dei processi economici e sociali.

Revisione della direttiva 2009/38/CE

Avendo discusso della partecipazione dei lavoratori, in particolare nel settore automobilistico, al processo decisionale; nonché nel recepimento delle direttive UE in materia di informazione e consultazione nello stesso settore e avendo prestato particolare attenzione alla direttiva 2009/38, Sulla costituzione dei comitati aziendali europei e sulla reale ed effettiva applicazione degli stessi, i rappresentanti delle organizzazioni partner nella partecipazione del Project Worker agli scenari a lungo termine di Economia del lavoro a richiesta per il settore automobilistico, condividiamo l'opinione che è necessario continuare a lavorare per migliorare le norme europee e nazionali in questo settore, allo scopo di mettere in pratica i suoi principi e garantire la migliore difesa delle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori automobilistici di fronte alla nascita dell'economia GIG e allo sviluppo di forme atipiche di lavoro che stanno facendo evolvere il concetto di „lavoratore“.

Dall'analisi delle diverse direttive relative alla partecipazione dei lavoratori, sono state rilevate alcune carenze nel loro contenuto, che causano danni nell'instaurazione dei rapporti di lavoro dei lavoratori del settore automobilistico degli Stati dell'Unione Europea e dei paesi candidati, che sono minacciati di svolgere il proprio lavoro con nuove forme di lavoro atipiche e che non dispongono degli strumenti più adeguati per la partecipazione al processo decisionale.

In particolare, riteniamo che la direttiva 2009/38 / CE non abbia risposto alle elevate aspettative che ha suscitato, valutando i seguenti aspetti negativi che devono essere rivisti:

- ✓ Pur facendo progredire in materia di diritti di informazione e consultazione, non lo fa nel diritto di partecipazione.
- ✓ Sebbene stia avanzando nel ruolo che i sindacati devono svolgere, non crea diritti sufficienti per farlo.
- ✓ Pur prevedendo la possibilità di istituire comitati e commissioni di controllo specifici con un mandato di rappresentanza collettiva e compiendo progressi sul diritto di formare i membri del comitato aziendale europeo, lo fa in conclusione, nel rispetto degli orientamenti nazionali.

- ✓ Non incide in misura sufficiente sulle difficoltà del lavoro dei membri dei comitati aziendali europei, i quali avrebbero bisogno di una formazione adeguata per raggiungere un livello più elevato di partecipazione;
- ✓ E soprattutto maggiori informazioni sui diversi sistemi nazionali del mercato del lavoro, a livello sia europeo che internazionale
- ✓ Debolezza e la flessibilità normativa eccessiva non costituendo chiaramente l'organizzazione interna o su importanti questioni riguardanti il funzionamento e le funzioni del Cae, che si traducono in un numero elevato di commissioni.

Mantiene un modello di presenza e gestione in comune nei comitati aziendali europei, senza regole chiare e senza l'obbligo di raggiungere accordi nei sistemi di consultazione.

A seguito di tali valutazioni, riteniamo che sia necessaria una riformulazione ufficiale e normativa della direttiva e dei suoi sistemi di negoziazione, per quanto riguarda i regolamenti più vincolanti e con forti accordi sostanziali.

Per quanto riguarda i sindacati, il diritto alla libertà di associazione e il diritto al dialogo sociale, la contrattazione collettiva, istituita mediante diverse convenzioni dell'OIL e alcuni articoli del TFUE, è uno strumento fondamentale per la rappresentanza efficace degli interessi dei lavoratori; riteniamo necessario dare impulso a queste garanzie e ai benefici che apportano alle relazioni industriali.

Per questi motivi, riteniamo che la Commissione europea debba affrontare la sfida di dimostrare che i diritti fondamentali sono davvero al centro del progetto europeo; Considerando che spetta all'Unione sostenere e integrare le attività degli Stati membri, anche nel campo dell'informazione, della consultazione e della partecipazione dei lavoratori; in particolare la gestione e nel quadro dell'azione dei comitati aziendali europei.

PROPOSTA ALLA COMMISSIONE EUROPEA

Alla luce di quanto precede, abbiamo chiesto alla Commissione europea di analizzare ciò che funziona in modo insoddisfacente in termini di diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione; e valutare l'attuazione e l'efficacia della direttiva 2009/38 sui comitati aziendali europei e il flusso di informazioni ivi generato, considerando che la presente direttiva non risponde alle aspettative create tra i diversi attori transnazionali, come abbiamo indicato nella valutazione che abbiamo concluso nel presente progetto.

Invitiamo la Commissione europea a:

- ✓ Promuovere una vera cultura dell'informazione e della consultazione tra le parti sociali, le imprese e le istituzioni, promuovere accordi in materia di informazione e consultazione, diffondere le loro migliori pratiche, sensibilizzare i diversi attori coinvolti e garantire l'attuazione delle direttive esistenti.
- ✓ Rafforzare le procedure per la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai comitati aziendali europei, stabilendo diritti sufficienti per i rappresentanti dei lavoratori.
- ✓ Stabilire un diritto di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori più forti, facilitando la loro ulteriore formazione al fine di raggiungere una tale maggiore partecipazione al fine di giungere a un dialogo sociale significativo prima della fine di qualsiasi decisione da parte dei datori di lavoro.
- ✓ Rafforzare l'organizzazione interna dei comitati aziendali europei e rafforzare l'attuale flessibilità normativa per i comitati aziendali europei, in modo da consentire loro di operare meglio.
- ✓ Promuovere la sostituzione dell'attuale „regolamento soft”, che facilita il modello di copresenza tra dipendenti e dirigenti nei comitati aziendali europei, stabilendo norme chiare e con l'obbligo di raggiungere accordi nei sistemi di consultazione.
- ✓ Istituire sistemi di mediazione o di arbitrato che consentano un dialogo efficace tra i datori di lavoro e i sindacati nel quadro dei comitati aziendali europei, in quanto i risultati delle consultazioni, se prodotti, non sono sempre rispettati dai datori di lavoro.

In questo scenario dobbiamo anche fare delle autocritiche e migliorare i nostri strumenti per informare i lavoratori in merito alle esigenze dei lavoratori in questo senso, dato che abbiamo anche avuto l'opportunità di evidenziare nel nostro piano d'azione.

In sintesi, i partner della partecipazione dei lavoratori agli scenari a lungo termine della GIG dell'industria automobilistica sono convinti che la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al processo decisionale nell'industria automobilistica e nel settore dei comitati aziendali europei sia essenziale per far progredire la difesa dei diritti dei lavoratori e la governance congiunta delle nuove forme di occupazione promosse dall'economia GIG.

Alla luce di quanto precede, ribadiamo il nostro invito al Parlamento europeo a rafforzare le procedure di informazione, consultazione e dialogo sociale attraverso il suo effettivo e reale riconoscimento nel settore dei comitati aziendali europei per i quali è necessaria una revisione della direttiva 2009/38; Pur mostrando il nostro sostegno alla Commissione europea su questo tema e la nostra volontà di collaborare con la Commissione e il Parlamento, così come con altre istituzioni europee, per realizzare l'attuazione dei principi richiesti.



Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

978-83-63873-93-6

This copy is free



With financial support from the European Union