



TESTI APPROVATI

P9_TA(2021)0508

Quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e revisione della direttiva sui comitati aziendali europei

Risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro: quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2021/2005(INI))

Il Parlamento europeo,

- visto il quarto considerando del preambolo al trattato sull'Unione europea (TUE) che conferma l'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 (TFUE),
- visti gli articoli 12, 27, 28, 30 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"),
- vista la direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi¹,
- 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 lavoro²,
- vista la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, presentata dalla Commissione il 14 marzo 2012, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure (direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione) (COM(2012)0614),
- vista la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine

¹ GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

² GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

etnica¹,

- visto il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione²,
- 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 stabilimenti³,
- 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 lavoratori⁴, 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 lavoratori⁵,
- 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 lavoratori⁶,
- visto lo studio del dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali del Parlamento europeo del maggio 2012 sulle relazioni tra gli organi di vigilanza e la dirigenza delle società, 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 negli organi societari,
- vista la direttiva 2004/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, concernente le offerte pubbliche di acquisto⁷,
- vista la direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali⁸,
- 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 comunitarie⁹ (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" (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 9 giugno 2021 sul tema

¹ GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

² GU L 141 del 27.5.2011, pag. 1.

³ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

⁴ GU L 294 del 10.11.2001, pag. 22.

⁵ GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25.

⁶ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

⁷ GU L 142 del 30.4.2004, pag. 12.

⁸ GU L 310 del 25.11.2005, pag. 1.

⁹ GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28.

"Nessun Green Deal senza Social Deal"¹ ,

- 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"² ,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 29 ottobre 2020 sul tema "Il dialogo sociale quale pilastro importante della sostenibilità economica e della resilienza delle economie alla luce dell'influenza del vivace dibattito pubblico negli Stati membri"³ ,
- 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 europeo⁴,
- 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"⁵, 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"⁶,
- vista la sua risoluzione del 12 marzo 2009 sulla partecipazione dei dipendenti ad imprese provviste di uno statuto europeo ed altre misure di accompagnamento⁷,
- vista la sua risoluzione del 14 giugno 2012 sul futuro del diritto societario europeo⁸,
- 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 ristrutturazioni⁹,
- vista la sua risoluzione del 12 settembre 2013 sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale¹⁰,
- vista la sua risoluzione del 17 dicembre 2020 su un'Europa sociale forte per transizioni

¹ GU C 341 del 24.8.2021, pag. 23.

² GU C 56 del 16.2.2021, pag. 10.

³ GU C 10 dell'11.1.2021, pag. 14.

⁴ GU C 62 del 15.2.2019, pag. 24.

⁵ GU C 177 del 18.5.2016, pag. 1.

⁶ GU C 161 del 6.6.2013, pag. 35.

⁷ GU C 87 E dell'1.4.2010, pag. 133.

⁸ GU C 332 E del 15.11.2013, pag. 78.

⁹ GU C 440 del 30.12.2015, pag. 23.

¹⁰ GU C 93 del 9.3.2016, pag. 161.

giuste¹ ,

- vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla nuova strategia dell'UE per la parità di genere² , 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 "Towards a new framework for more democracy at work" (Verso un nuovo quadro per una maggiore democrazia sul lavoro),
- vista la posizione della Confederazione europea dei sindacati del 9 e 10 dicembre 2020 su un nuovo quadro dell'UE in materia di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione per le forme societarie europee e per le società che si avvalgono degli strumenti del diritto societario dell'UE che consentono la mobilità aziendale,
- visto il progetto di ricerca dell'Università di Lovanio del maggio 2016 "European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue" (Comitati aziendali europei in movimento: prospettive della direzione sullo sviluppo di un'istituzione transnazionale per il dialogo sociale),
- vista la posizione della Confederazione europea dei sindacati del 15 e 16 marzo 2017 relativa a una direttiva moderna sui comitati aziendali europei (CAE) nell'era digitale,
- 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

¹ GU C 445 del 29.10.2021, pag. 75.

² GU C 456 del 10.11.2021, pag. 208.

partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori,

- vista la quarta indagine sulle imprese europee di Eurofound, del 13 ottobre 2020, relativa alle pratiche sul luogo di lavoro che liberano il potenziale dei dipendenti,
 - 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 (A9-0331/2021),
- A. considerando che la democrazia in generale e la democrazia sul luogo di lavoro nello specifico 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 nonché nel pilastro europeo dei diritti sociali; che il lavoro è un'attività fondamentale che fornisce una struttura nella società e costituisce un mezzo non soltanto per vivere, ma anche per svilupparsi individualmente e costruire legami con la società; che è necessario intervenire per garantire l'equilibrio del potere contrattuale tra datori di lavoro e lavoratori, che può essere migliorato rafforzando la democrazia sul posto di lavoro;
- B. considerando che il partenariato sociale e la contrattazione collettiva tra i rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro a livello nazionale e il dialogo sociale a livello dell'UE sono elementi 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 caratterizzato dalla diversità e dalla sostenibilità sul piano economico, sociale e ambientale;
- C. considerando che il panorama normativo dell'Unione nell'ambito del diritto del lavoro e del diritto societario rimane eccessivamente frammentato, il che potrebbe tradursi in una mancanza di certezza del diritto riguardo alle norme e ai diritti applicabili sia per i datori di lavoro che per i lavoratori; che è essenziale rafforzare gli strumenti dell'Unione in questi settori introducendo un'ambiziosa direttiva quadro che razionalizzi e semplifichi la normativa applicabile e rafforzi i diritti dei lavoratori, in particolare il diritto di informazione, consultazione e partecipazione;
- D. 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 rappresentanti dei lavoratori, ivi compresi i sindacati, sono attivamente coinvolti nei processi di dovuta diligenza delle imprese; che una maggiore democrazia sul luogo di lavoro, unitamente a una maggiore trasparenza, sarebbe un modo efficace per contrastare le disuguaglianze sul lavoro e nella società; che la democrazia sul luogo di lavoro può migliorare la fiducia nei valori democratici e motivare i lavoratori a

impegnarsi nella cultura e nelle pratiche democratiche;

- E. considerando che la promozione della democrazia sul luogo di lavoro richiede la salvaguardia e il rispetto di vari diritti e principi sociali e del lavoro, compreso il diritto all'organizzazione e all'azione collettive; che livelli elevati di democrazia sul lavoro sono associati a rapporti di lavoro di migliore qualità, alla stabilità, a salari più elevati nonché a livelli più elevati di protezione della salute e della sicurezza, anche per quanto riguarda le molestie sul luogo di lavoro; che la giustizia sociale e, in particolare, la democrazia sul luogo di lavoro sono saldamente integrate negli strumenti e nelle norme internazionali ed europei in materia di diritti umani; che la democrazia sul luogo di lavoro ispira il progresso sociale in Europa e nel mondo da oltre un secolo; che l'OIL è stata fondata nel 1919 con la ferma convinzione che la pace universale possa essere instaurata solo se basata sulla giustizia sociale¹; che il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la rappresentanza dei lavoratori costituiscono valori e diritti centrali dell'OIL e sono previsti in numerose convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione; che anche il Consiglio d'Europa annovera la democrazia sul luogo di lavoro tra i suoi valori fondamentali, come espresso dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e dalla Carta sociale europea;
- F. considerando che la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori nonché la copertura della contrattazione collettiva sono essenziali per l'attuazione dei diritti dei lavoratori e il buon funzionamento delle società; che, secondo i dati di Eurofound², nel 2019 meno di un terzo (31 %) delle società nell'UE ha facilitato la regolare partecipazione diretta dei lavoratori al processo decisionale organizzativo;
- G. considerando che, secondo i principi di governo societario del G20/OCSE del 2015, il grado di partecipazione dei lavoratori al governo societario dipende dalle leggi e dalle prassi nazionali e può comunque variare da un'impresa all'altra;
- H. 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, come la riduzione dell'orario lavorativo, e nuove forme di organizzazione del lavoro, come il lavoro da casa;
- I. considerando che la pandemia di COVID-19 ha aggravato le disparità di genere preesistenti nel mercato del lavoro e ha ampliato il divario di genere nella partecipazione alla forza lavoro; che ciò ha colpito, in particolare, settori a forte prevalenza femminile caratterizzati da basse retribuzioni e condizioni di lavoro inadeguate, con un elevato numero di donne che lavorano in prima linea, specialmente nel settore della sanità, dell'assistenza, delle pulizie e della manutenzione nonché del lavoro domestico, combattendo il virus e dovendo spesso trovare un equilibrio con le responsabilità familiari durante i confinamenti;
- J. considerando che attualmente, a causa della crisi della COVID-19, è in corso un numero

¹ Si veda: costituzione dell'OIL (1919) e dichiarazione di Filadelfia (1944).

² <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/companies-capitalise-on-direct-employee-involvement-to-enhance-performance-and-well-being>

significativo di processi di ristrutturazione; che l'impatto dirompente della pandemia ha temporaneamente accelerato il ritmo e ampliato la portata della ristrutturazione aziendale, specialmente in alcuni settori; che la consultazione dei lavoratori, la loro partecipazione e la contrattazione collettiva sono essenziali per affrontare gli effetti positivi e negativi delle ristrutturazioni; che gli sviluppi tecnologici, la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e la ripresa economica e sociale dalla pandemia di COVID-19 offrono l'opportunità di trasformare i luoghi di lavoro affinché abbraccino forme di organizzazione del lavoro improntate a un forte coinvolgimento a tutti i livelli; che, secondo Eurostat, negli Stati membri dell'UE dotati di sistemi di relazioni industriali, accordi di lavoro e regimi di lavoro ridotto ben sviluppati si sono registrati risultati migliori della media dell'UE nel 2020 e molti meno lavoratori hanno perso il lavoro;

- K. considerando che le ricerche dimostrano che la partecipazione sul luogo di lavoro contribuisce alle prestazioni dell'impresa, alla qualità del lavoro e al benessere; che, secondo Eurofound¹, nel 2019 meno di un terzo (31 %) delle imprese nell'UE-27 ha facilitato la regolare partecipazione diretta dei lavoratori al processo decisionale organizzativo e che l'intensità della partecipazione dei lavoratori nell'UE è diminuita nell'ultimo decennio²; che oltre la metà degli stabilimenti in Svezia (56 %) e Danimarca (55 %) era caratterizzata da un regolare coinvolgimento diretto e altamente incisivo dei lavoratori; che solo circa un quinto delle imprese in Polonia (20 %) e nei Paesi Bassi (21 %) presentava queste caratteristiche;
- L. considerando che il governo societario sostenibile può essere conseguito solo con il coinvolgimento dei lavoratori;
- M. considerando che, secondo lo studio dell'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), vi è un'ampia varietà di modelli riguardanti la partecipazione dei lavoratori e in alcuni ordinamenti nazionali i lavoratori hanno il diritto di eleggere i propri rappresentanti presso gli organi di vigilanza o di amministrazione delle imprese;
- N. considerando che le società sostenibili si distinguono per il fatto di disporre di meccanismi che consentono ai lavoratori di esprimersi e permettono di includere le considerazioni dei lavoratori nel processo di adozione delle decisioni strategiche che hanno un impatto sulla forza lavoro e su intere comunità e regioni³;
- O. considerando che gli studi effettuati hanno dimostrato che la partecipazione dei lavoratori migliora la produttività, l'impegno dei lavoratori, l'innovazione e l'organizzazione del lavoro, sostiene la transizione verso un'economia circolare,

¹ Indagine sulle imprese europee 2019.

² Istituto sindacale europeo, 2021, "Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic" (Analisi comparativa del lavoro in Europa 2019 – COVID-19 e mondo del lavoro: l'impatto di una pandemia).

³ 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.

efficiente sotto il profilo delle risorse e neutra in termini di emissioni di carbonio e dal punto di vista climatico¹, nonché la parità di genere, migliora la buona organizzazione del lavoro e i processi decisionali e fornisce alternative alla riduzione dell'occupazione causata dalla crisi;

- P. considerando che il divario di genere e retributivo continua a permanere negli organi decisionali, il che impedisce la piena partecipazione delle donne e il loro contributo alla vita economica e sociale e comporta il persistere di alti livelli di sottoccupazione femminile che hanno pesanti conseguenze sulla società e sulla crescita economica;
- Q. considerando che, secondo il parere del Comitato economico e sociale europeo del 17 ottobre 2018 sul pacchetto sul diritto societario europeo, è necessario rafforzare il ruolo dei comitati aziendali europei in caso di trasformazioni che interessano grandi imprese, in conformità della direttiva 2009/38/CE;
- R. 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'efficienza²;
- S. 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 cambiamenti considerevoli nel mondo del lavoro; che ciò determinerà inoltre una migliore inclusione dei lavoratori più vulnerabili nel processo di transizione verso un'economia verde e digitale;
- T. considerando che il piano per la ripresa offre sia ai datori di lavoro che ai lavoratori un'opportunità di innovazione senza precedenti nel finanziamento di investimenti e progetti sostenibili e digitali; che il coinvolgimento tempestivo ed efficace dei lavoratori nella programmazione e nella realizzazione di tali progetti è essenziale per individuare, anticipare e gestire adeguatamente i loro potenziali effetti trasformativi sul luogo di lavoro e sui rapporti tra le parti sociali;
- U. considerando che la pandemia di COVID-19 ha messo in luce l'urgente necessità di una partecipazione molto più ampia e più forte delle parti sociali, soprattutto se si intende realizzare le transizioni verde e digitale verso un futuro sostenibile, equo e sociale per l'UE;
- V. considerando che la conferenza sul futuro dell'Europa offre l'opportunità di superare la modalità di crisi e coinvolgere i cittadini dell'UE nella definizione del futuro dell'Unione, rafforzando così la democrazia a tutti i livelli;
- W. considerando che le piccole e medie imprese (PMI) forniscono 6 posti di lavoro su 10

¹ Orientamenti per una transizione giusta verso economie e società ecologicamente sostenibili per tutti, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf; Occupazione e sviluppi sociali in Europa 2021, cfr. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>

² Studio ILO del novembre 2018 sui modelli di governo societario: struttura, diversità, valutazione e prospettive.

nell'UE;

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 dei lavoratori, ivi compresi i sindacati, selezionati tra la forza lavoro locale ed eletti dalla stessa, ai comitati aziendali trasversali nelle società più complesse, e ancora 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; sottolinea che la portata e l'intensità della partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione aziendali variano notevolmente; evidenzia che le transizioni digitale e verde hanno un forte impatto sul mondo del lavoro e che le aziende più resilienti e sostenibili sono quelle dotate di sistemi consolidati per la partecipazione dei lavoratori alle questioni aziendali¹;
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 democratico e la dovuta diligenza in materia di diritti umani, anche relativamente al lavoro, nonché in materia di cambiamenti climatici e ambiente, come pure per ridurre il ricorso a pratiche sleali, come lo sfruttamento della forza lavoro e la concorrenza sleale nel mercato interno, anche, ove applicabile, alla luce dell'articolo 154 TFUE;
4. sottolinea l'importanza di migliorare costantemente le politiche dell'UE e degli Stati membri in materia di istruzione, formazione e competenze, compresa la formazione professionale, in particolare per garantire l'apprendimento e la formazione permanenti nonché il miglioramento delle competenze e la riqualificazione di tutti i lavoratori;
5. invita la Commissione a rispettare gli accordi tra le parti sociali europee a livello sia interdisciplinare che settoriale, come stabilito dai trattati; sottolinea che il rispetto degli accordi tra le parti sociali europee include la loro attuazione, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, nelle materie disciplinate dall'articolo 153 TFUE, mediante una decisione del Consiglio a seguito di una proposta della Commissione;
6. rileva che lo statuto dell'UE relativo alla società europea (Societas Europae – SE) può consentire involontariamente alle aziende, attraverso scappatoie², di eludere le

¹ https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf

² <https://www.etui.org/sites/default/files/R%20121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB.pdf>. Nella sua forma attuale, il quadro giuridico della SE non aiuta a tutelare i diritti preesistenti di rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione, ma offre addirittura alle imprese la possibilità di eludere i diritti nazionali relativi a tale rappresentanza (Kluge e Stollt, 2011; Keller e Werner, 2010). Sembra che lo statuto della SE potrebbe essere utilizzato per altre tre potenziali strategie di elusione, ossia evitare i diritti di rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione; "congelare" i diritti di rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione; oppure ridurre il numero di seggi assegnati ai rappresentanti dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione, in particolare se occupati da sindacalisti esterni.

normative nazionali, in particolare in materia di rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione; deplora che il pacchetto sul diritto societario del 2019¹ non abbia posto rimedio a tale situazione e invita la Commissione ad effettuare una valutazione immediatamente dopo il recepimento del pacchetto da parte degli Stati membri al fine di valutare le presunte scappatoie; osserva che alcune fusioni transfrontaliere possono rafforzare il mercato unico in quanto garantiscono sinergie migliori tra le società europee, ma possono talvolta portare a pratiche sleali alle quali è opportuno porre rimedio e possono altresì essere utilizzate per evitare i diritti di rappresentanza; sottolinea che occorre prestare particolare attenzione alle complesse strutture aziendali e catene di approvvigionamento o di subappalto onde garantire il rispetto delle norme sociali;

7. sottolinea che i rappresentanti dei lavoratori devono avere il diritto di essere informati in merito all'impiego di lavoratori distaccati nelle catene di subappalto e poter contattare tali lavoratori, in linea con l'obbligo stabilito all'articolo 8 della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale² a norma del quale l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni agli organi rappresentativi dei lavoratori in merito al ricorso a lavoratori interinali;
8. sottolinea che il considerando 35 della direttiva (UE) 2019/2121³ relativa alle trasformazioni, alle fusioni e alle scissioni transfrontaliere stabilisce che "[i]n determinate circostanze, il diritto delle società di effettuare operazioni transfrontaliere potrebbe essere utilizzato per scopi abusivi o fraudolenti, ad esempio per eludere i diritti dei lavoratori, gli obblighi previdenziali o fiscali, o per scopi criminali"; reputa essenziale, a tale riguardo, definire adeguatamente norme minime ambiziose dell'UE in materia di informazione, consultazione, nonché rappresentanza e partecipazione dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione in caso di ristrutturazioni societarie transfrontaliere; invita la Commissione, nel contesto dell'imminente valutazione della direttiva (UE) 2019/2121, a tenere conto dell'esistenza di buone pratiche nonché dei risultati di studi e valutazioni sugli effetti e le conseguenze socioeconomici positivi della rappresentanza dei lavoratori a livello di organi di gestione delle imprese, modificando altresì le direttive vigenti in materia che possono contribuire a migliorare il governo societario; esorta la Commissione a elaborare iniziative volte a sensibilizzare e ad accrescere la conoscenza delle norme nazionali e dell'Unione che regolano la rappresentanza dei lavoratori a livello di organi di gestione delle imprese presenti nei diversi Stati membri, nonché a sviluppare lo scambio di buone pratiche, valutando le distinte forme di partecipazione dei lavoratori e le relative conseguenze socioeconomiche;
9. 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 nelle società europee nelle loro varie forme o per le società che

¹ 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).

² Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

³ 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).

utilizzano gli strumenti del diritto societario dell'UE per consentire la mobilità aziendale transfrontaliera e la riorganizzazione giuridica, comprese le fusioni, le conversioni e le scissioni transfrontaliere¹; invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure urgenti e risolutive per garantire che le società europee rispettino i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori e che, di conseguenza, rispettino gli obblighi giuridici vigenti a livello di UE e nazionale;

10. invita la Commissione ad apportare i necessari miglioramenti ai quadri normativi che disciplinano le SE e le società cooperative europee e, sulla base di una valutazione tempestiva da parte della Commissione, al pacchetto sul diritto societario, nonché ad apportarvi modifiche al fine di introdurre norme minime dell'UE che disciplinino la partecipazione e la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di vigilanza, anche per quanto riguarda la parità di genere;
11. 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 2030², pur riconoscendo il particolare onere amministrativo che ciò comporta per le PMI; 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, la composizione del consiglio di amministrazione e il coinvolgimento dei portatori di interessi³;
12. invita la Commissione a rispettare il suo impegno a presentare senza ulteriori ritardi una direttiva sulla dovuta diligenza vincolante in materia di ambiente e 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, e a condizioni di lavoro adeguate; sottolinea che la presente direttiva dovrebbe stabilire un requisito obbligatorio di dovuta diligenza che includa le attività e le operazioni 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 il processo di dovuta diligenza, ivi compreso il processo di sviluppo e attuazione;
13. è convinto che l'introduzione di nuove tecnologie digitali possa avere un impatto positivo sull'ambiente di lavoro se sono attuate e monitorate in modo affidabile, fatto che richiederà informazioni tempestive e significative e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, ivi compresi i sindacati, al fine di garantire il pieno rispetto della loro salute e sicurezza, la protezione dei dati, la parità di trattamento, la

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/directive-on-cross-border-mobility-of-companies>

² 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).

³ 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).

stabilità dell'occupazione, la protezione sociale e il benessere sul lavoro, nonché di prevenire lo sfruttamento e la sorveglianza indebiti dei lavoratori, come pure la discriminazione e la stigmatizzazione, 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 prima della loro introduzione; sottolinea che le nuove tecnologie digitali e l'intelligenza artificiale non dovrebbero replicare la discriminazione e i pregiudizi sociali esistenti, ma dovrebbero contribuire all'inclusione sociale e alla partecipazione di diversi gruppi; sottolinea la necessità di applicare il principio dell'etica come impostazione predefinita durante l'intero ciclo di vita delle tecnologie digitali al fine di sfruttarne appieno il potenziale ed evitare pregiudizi; sottolinea che le strutture di dialogo sociale, la contrattazione collettiva di categoria, la fornitura di informazioni ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori nonché la loro consultazione e partecipazione sono fondamentali per fornire il sostegno necessario affinché i lavoratori possano strutturare meglio la diffusione e il monitoraggio da parte delle parti sociali della tecnologia digitale sul luogo di lavoro e parteciparvi;

14. ritiene che i diritti dei lavoratori all'organizzazione, alla rappresentanza sindacale collettiva, alla libertà di riunione e di associazione e alla richiesta collettiva di riforme nei luoghi di lavoro siano aspetti fondamentali del progetto europeo e principi cardine del modello sociale, che sono sanciti e giuridicamente sostenuti dalle istituzioni dell'Unione; esprime preoccupazione per il fatto che alcuni lavoratori che partecipano a nuove forme di lavoro non godono di effettivi diritti di rappresentanza e partecipazione sul luogo di lavoro; deplora il fatto che tale situazione si verifichi specialmente in settori in cui la maggioranza dei lavoratori sono donne¹; ribadisce il suo invito alla Commissione e agli Stati membri a garantire il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e di partecipazione sul luogo di lavoro, in tutte le forme di occupazione; invita la Commissione a integrare le attività degli Stati membri volte a tutelare i lavoratori nell'esercizio del loro diritto alla libertà di associazione e nella partecipazione sul luogo di lavoro;
15. invita la Commissione e gli Stati membri, insieme alle parti sociali, a impegnarsi per raggiungere una copertura della contrattazione collettiva pari al 90 % entro il 2030 nei sistemi nazionali che combinano la regolamentazione obbligatoria e delle parti sociali per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni lavorative; sottolinea che la contrattazione collettiva contribuisce all'economia sociale di mercato, come auspicato nel trattato di Lisbona; ribadisce che i trattati dell'UE, che tutelano espressamente l'autonomia delle parti sociali, e i sistemi di autoregolamentazione presenti in alcuni Stati membri devono essere protetti affinché le parti sociali possano regolamentarsi autonomamente, garantendo una forte legittimità e progressi nella copertura dei contratti collettivi; invita gli Stati membri ad abrogare qualsiasi normativa nazionale che ostacoli la contrattazione collettiva, anche garantendo l'accesso dei sindacati ai luoghi di lavoro a fini organizzativi;
16. sottolinea che le riforme negli Stati membri non dovrebbero influire negativamente sulla contrattazione collettiva, che deve essere promossa a livello settoriale, anche sostenendo lo sviluppo delle capacità delle parti sociali; esorta la Commissione e gli Stati membri a coinvolgere pienamente le parti sociali nel processo di definizione delle politiche a

¹ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

livello di UE; sottolinea che le riforme del lavoro a livello nazionale devono contribuire all'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, compreso il principio 8 sul dialogo sociale e la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione collettiva e il rispetto dell'autonomia delle parti sociali nonché i diritti all'azione collettiva e all'informazione e consultazione in tempo utile in merito al trasferimento, alla ristrutturazione e alla fusione delle imprese nonché ai licenziamenti collettivi; invita la Commissione ad analizzare le riforme del lavoro nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza in relazione a questi aspetti specifici;

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

17. sottolinea la necessità di applicare, valutare e, se necessario, sulla base di tale valutazione, rafforzare e consolidare attentamente tutte le pertinenti normative dell'UE per garantire che l'informazione e la consultazione dei lavoratori siano parte integrante del processo decisionale aziendale e che avvengano al pertinente livello all'interno della società;
18. sottolinea l'importanza di garantire informazioni e consultazioni tempestive e significative in tutta l'UE, prima dell'adozione di decisioni gestionali che abbiano un potenziale impatto sui lavoratori, sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro e in merito a politiche o misure, specialmente quelle che hanno ripercussioni transfrontaliere; sottolinea che i rappresentanti dei lavoratori, compresi i sindacati, devono avere accesso alle competenze necessarie e alla documentazione di sostegno relativa alle decisioni gestionali onde poter valutare le implicazioni di tali politiche e processi transfrontalieri per la forza lavoro e proporre alternative; sottolinea che un vero e proprio dialogo su tali alternative deve svolgersi tra i sindacati, i rappresentanti dei lavoratori e la dirigenza;
19. sottolinea l'importanza che i rappresentanti dei lavoratori, in particolare i comitati aziendali europei, partecipino in modo significativo, dopo essere stati effettivamente informati e consultati, all'elaborazione e attuazione di questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori; sottolinea che dovrebbero essere incluse questioni che sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri; sottolinea che il comitato aziendale europeo deve essere informato e consultato in merito a questioni riguardanti in particolare la situazione attuale e le probabili tendenze in relazione all'occupazione e agli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi; sottolinea inoltre che il coinvolgimento del comitato aziendale europeo può sviluppare e promuovere la cultura e la coesione aziendali e che i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero partecipare all'elaborazione di piani sociali, con l'obiettivo di regolamentare i cambiamenti che possono colpire i lavoratori e portare a licenziamenti; ritiene essenziale rafforzare i comitati aziendali europei, tenendo conto delle differenze tra i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri;
20. rileva che persistono divergenze tra i paesi dell'UE in merito alla qualità, alle tempistiche e all'efficacia dell'informazione e della consultazione prima che vengano prese le decisioni aziendali, e che i processi di ristrutturazione sono condotti in modo

diverso all'interno dell'Europa; osserva che il dialogo sulle alternative agli esuberanti e alla chiusura degli impianti varia all'interno dell'UE; ricorda di aver già proposto nel 2013 un quadro giuridico¹ in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché anticipazione e gestione delle ristrutturazioni, al fine di definire una ristrutturazione sostenibile e socialmente inclusiva senza lasciare indietro nessun lavoratore; ritiene che sia essenziale una strategia coerente dell'UE per dotare le imprese e i lavoratori dei mezzi per affrontare un'equa transizione verde e digitale;

21. sottolinea che il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione dovrebbe sempre essere garantito in modo tempestivo e affrontare i potenziali effetti quantitativi e qualitativi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro nonché i cambiamenti derivanti dalle tecnologie e dalle applicazioni digitali al fine di migliorare i processi aziendali esistenti e l'efficienza della forza lavoro; fa notare che l'informazione dei lavoratori, la loro consultazione e la loro partecipazione a livello di consiglio di amministrazione sono strumenti efficaci per far rispettare i diritti dei lavoratori;
22. invita l'UE a garantire che i lavoratori siano rappresentati anche nei consigli di amministrazione delle società che si avvalgono della legislazione dell'UE² ai fini della ristrutturazione e della mobilità aziendale transfrontaliera; sottolinea la necessità di consigli di amministrazione equilibrati sotto il profilo di genere, sia in termini di numero di seggi per i lavoratori che nel consiglio di amministrazione in generale; ribadisce il suo invito al Consiglio a porre fine al blocco della direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione a riprova del fatto che, per realizzare luoghi di lavoro partecipativi, la parità di genere deve essere garantita a tutti i livelli;
23. afferma che resta ancora molto da fare per garantire la parità di genere e le pari opportunità in ogni aspetto della partecipazione dei lavoratori in tutta l'UE come pure un'adeguata rappresentanza dei lavoratori con disabilità; osserva che la persistente disuguaglianza di genere si riflette anche nell'accesso limitato delle donne alle posizioni dirigenziali e di rappresentanza sul luogo di lavoro; ribadisce che la parità di genere e la diversità nei consigli di amministrazione costituiscono un principio democratico fondamentale con effetti collaterali economici positivi; chiede l'introduzione di misure supplementari, in consultazione con le parti sociali, per garantire una rappresentanza equilibrata e la parità di genere; osserva che le quote di genere contribuiscono al raggiungimento di una maggiore diversità e all'equità e alla parità di genere in tutti gli organi decisionali;
24. ritiene che le imprese dovrebbero compiere progressi nel garantire la diversità e la parità di genere, anche attraverso la parità di retribuzione sul luogo di lavoro; esorta il Consiglio a realizzare progressi per quanto riguarda la direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione; chiede l'applicazione della quota del 40 % sia ai consigli non esecutivi che a quelli esecutivi (considerati separatamente), sia nelle società private che in quelle pubbliche, e che la normativa nazionale sia adeguata progressivamente;
25. invita la Commissione a dar seguito alle priorità inserite nella EU Gender Equality

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.440.01.0023.01.ITA&toc=OJ%3AC%3A2015%3A440%3ATOC

² Direttiva (UE) 2019/2121, direttiva 2001/86/CE e direttiva 2003/72/CE.

Strategy 2020-2025 e in particolare a fare in modo che venga sbloccata in Consiglio la proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure;

26. invita la Commissione, in seguito alla sua prevista valutazione d'impatto e in consultazione con le parti sociali, a introdurre una nuova direttiva quadro sull'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nelle società europee, nonché nelle aziende che ricorrono a strumenti dell'UE di mobilità delle imprese, al fine di stabilire norme minime riguardanti questioni quali l'anticipazione di cambiamenti, anche in relazione a misure in materia di cambiamenti climatici, la trasformazione digitale e le ristrutturazioni, segnatamente a livello aziendale;
27. sottolinea che alcune carenze del diritto dell'UE si supererebbero introducendo soglie per uno standard UE minimo di rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione nell'ambito della nuova direttiva quadro; ritiene, a tal fine, che il numero/la percentuale di seggi nei consigli di amministrazione dei rappresentanti dei lavoratori dovrebbe variare da pochi seggi alla parità, a seconda del numero di dipendenti dell'impresa e delle sue filiali;
28. ricorda che la direttiva sui comitati aziendali europei fa parte dell'acquis dell'UE in materia di diritto dei lavoratori alla partecipazione, all'informazione e alla consultazione; esprime preoccupazione per le carenze nella concezione della direttiva, in particolare per quanto riguarda l'applicazione e l'efficacia dei diritti di informazione e consultazione, e deplora l'opportunità persa nel 2008 di sviluppare ulteriormente e migliorare in modo significativo la direttiva;
29. sottolinea la necessità di sensibilizzare in merito ai comitati aziendali europei tra i rappresentanti dei lavoratori e della direzione; sottolinea che i comitati aziendali europei sono organismi transnazionali unici¹ istituiti al fine di informare e consultare i lavoratori e costruire e promuovere l'identità aziendale, e che sono influenzati dal livello o dall'intensità delle relazioni industriali e dei quadri politici; deplora il fatto che le risorse finanziarie, materiali e giuridiche necessarie per consentire ai comitati aziendali europei di svolgere le loro funzioni in modo adeguato non siano sempre fornite dalla direzione centrale; invita la Commissione a esaminare le azioni necessarie per migliorare la partecipazione dei lavoratori e una migliore applicazione della direttiva sul comitato aziendale europeo e, se necessario, a proporre una revisione della direttiva al fine di rafforzare il diritto dei rappresentanti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, in particolare durante i processi di ristrutturazione;
30. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere il rafforzamento dei diritti all'informazione e alla consultazione per assicurare che sia tenuto conto del parere del comitato aziendale europeo nelle decisioni aziendali e che tale parere sia espresso prima della conclusione della consultazione al rispettivo livello e prima dell'adozione di una decisione da parte degli organi di governo; invita inoltre la Commissione a rafforzare i meccanismi esecutivi, gli Stati membri a garantire l'accesso effettivo alla giustizia per le

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils%3A>: "I comitati aziendali europei (CAE) sono organi permanenti che facilitano l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle società europee e nei gruppi europei di imprese, come previsto dalla direttiva del 1994 sul comitato aziendale europeo".

delegazioni speciali di negoziazione, e i comitati aziendali europei a introdurre sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate al fine di garantire la conformità, a porre fine, dopo oltre 20 anni, alle esenzioni per i vecchi accordi cosiddetti "volontari", precedenti alla direttiva, a cercare di chiarire il concetto di "carattere transnazionale di una questione" nel contesto di una direttiva sui comitati aziendali europei, a prevenire l'abuso delle norme sulla riservatezza quale mezzo per limitare l'accesso all'informazione e la partecipazione effettiva, a rafforzare i requisiti in materia di sussidiarietà e ad assicurare il coordinamento efficiente dell'informazione, della consultazione e della partecipazione a livello locale, nazionale e dell'UE;

◦

◦ ◦

31. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.