

**FORME DI PARTECIPAZIONE:
MODELLI PARTECIPATIVI
NEGLI ORGANISMI SOCIETARI**
GIORGIO VERRECCHIA

To.Be.E. EWC

**Towards a better employee
involvement in undertakings: roles
and tasks of the main actors in
establishing and improving EWC**

Roma, 9 Luglio 2015

LE TECNICHE NORMATIVE DELLA PARTECIPAZIONE

- la partecipazione come tecnica normativa indica un tipo di **strumentazione normativa espressamente predisposta dal legislatore per consentire ai lavoratori di avere voce in capitolo sulle decisioni dell'impresa** (D'Antona, 2000).

MODELLI DI PARTECIPAZIONE

- Modello Partecipativo (teoria istituzionale dell'impresa)
- Binomio contratto/confitto (art. 39 Costituzione e art. 46 Costituzione)

Canale singolo

- DATORE
- Datore di lavoro e associazioni dei datori di lavoro



- REPS
- Sindacato.
- Interno e esterno

Doppio canale di rappresentanza

LE TECNICHE NORMATIVE DELLA PARTECIPAZIONE

- Due principali caratteristiche della partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa:
- 1) un primo elemento invariato è che la partecipazione alle decisioni prevede sempre, pur nelle varietà delle forme, un **organismo** o un procedimento regolati in modo da produrre **decisioni comuni** ed imputabili ad entrambe la parti del rapporto di lavoro;

LE TECNICHE NORMATIVE DELLA PARTECIPAZIONE

- 2) altro elemento essenziale riguarda la **limitazione**, nelle materie demandate alla decisione comune nell'organismo o nel procedimento, della libertà delle parti **di ricorrere all'azione diretta**.
- In altre parole il datore di lavoro non potrà esercitare unilateralmente il potere direttivo e di gestione dell'impresa e i lavoratori non potranno attivare meccanismi di autotutela collettiva.

LE TECNICHE NORMATIVE DELLA PARTECIPAZIONE

- La combinazione dei due elementi appena enucleati ha dato luogo sia a modelli di integrazione dei lavoratori negli organismi societari insieme agli azionisti sia a organi di rappresentanza dei lavoratori che decidono congiuntamente al datore di lavoro su alcune materie.

DIRITTI DI PARTECIPAZIONE NELLE LEGISLAZIONI PIÙ INCLINI VERSO I DIRITTI DI COINVOLGIMENTO.

a) Partecipazione organica.

Il punto di partenza non può non essere quello che vede i diritti di partecipazione diretta agli organi volitivi dell'impresa societaria.

Questi modelli si traducono nella condivisione del potere di gestione e nella conseguente assunzione di responsabilità, da parte dei lavoratori, attraverso loro rappresentanti con diritto di voto in un organo dell'impresa.

DIRITTI DI PARTECIPAZIONE NELLE LEGISLAZIONI PIÙ INCLINI VERSO I DIRITTI DI COINVOLGIMENTO.

- Il sistema dualistico prevede un **consiglio di gestione** e un **consiglio di sorveglianza**. La gestione dell'impresa spetta esclusivamente al consiglio di gestione, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. La nomina dei componenti spetta, di solito, al consiglio di sorveglianza.

SISTEMA DI GESTIONE DELL'IMPRESA CON PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

CONSIGLIO DI GESTIONE

- Viene nominato in parte dall'assemblea dei soci e in parte, nei paesi in cui vige la cogestione, dai lavoratori e dai loro rappresentanti,
- Compiti: vigilanza sulla osservanza delle regole legali e statutarie, l'approvazione del bilancio e alla nomina e revoca dei membri del consiglio di gestione.

La cogestione in Germania

Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al

consiglio di sorveglianza

delle società di capitali

- Il sistema di cogestione è formato da tre diversi blocchi legislativi:
 - 1) Cogestione nelle imprese che operano nel settore carbosiderurgico con almeno 1000 addetti
 - 2) imprese carbosiderurgiche con un numero di dipendenti tra 500 e 1000

La cogestione in Germania

Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza delle società di capitali

- Il sistema di cogestione a livello d'impresa è formato da tre diversi blocchi legislativi:
 - 3) imprese che occupano più di 2000 dipendenti esercitate in forma di società di capitali, ma anche di cooperativa sia di consumo che di produzione

Cogestione paritaria o quasi paritaria

Componenti Consiglio di sorveglianza	Componenti in quota <<lavoro>>	Componenti in quota lavoro dipendenti della società	Componenti in quota lavoro designati dal sindacato ed eletti dai lavoratori
12 membri	6 membri	4 membri	2 membri
16 membri	8 membri	6 membri	2 membri
20 membri	10 membri	7 membri	3 membri

Cogestione paritaria o quasi paritaria

- In caso di stallo in seno al collegio il voto del presidente, spesso in quota azionisti, vale doppio.
- Il presidente può essere eletto con una maggioranza dei $\frac{2}{3}$ dei componenti il consiglio al primo scrutinio. In mancanza di tale maggioranza viene eletto dai rappresentanti degli azionisti
 - La legge riconosce, quindi, una leggera ma netta prevalenza dei rappresentanti degli azionisti in seno al consiglio.
- Il modello, infatti, viene definito paritario o quasi paritario.

Il sistema olandese c.d. cooptazione

Proposta in caso di vacanza in seno al consiglio di sorveglianza				
ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	→	Il consiglio di sorveglianza accetta la candidatura proposta dall'assemblea		
CONSIGLIO D'IMPRESA	→	Il consiglio di sorveglianza accetta la candidatura proposta dal consiglio d'impresa	respinge la candidatura con una maggioranza rafforzata dei voti del capitale sottoscritto su 1/3 dei membri del consiglio	La procedura ricomincia.

La nozione di partecipazione nella SE

- **Direttiva 2001/86/CE**
- Art. 2 lett. k) "partecipazione", l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:
 - - il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o
 - - il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri **dell'organo di vigilanza** o di amministrazione della società e/o di opporvisi.

B) Diritti di codeterminazione.

I diritti di codeterminazione consentono all'organismo rappresentativo dei lavoratori che ne è titolare di condizionare le decisioni del datore di lavoro su alcune materie.

In caso di mancato accordo l'organo di rappresentanza dei lavoratori ha un vero e proprio diritto di veto.

In quest'ultimo caso, di solito, la controversia viene devoluta a un organismo arbitrale, con il potere di imporre una soluzione vincolante ai soggetti in conflitto.

MODELLI PARTECIPATIVI NELLE LEGISLAZIONI EUROPEE

Germania

- a) **La codeterminazione in Germania.** La Germania, come noto, è il punto di partenza di tutti gli studi di democrazia industriale. I tedeschi, infatti, hanno elaborato un sistema di rappresentanza dei lavoratori perno di tutto l'ordinamento aziendale.

Materie

ETUI

June 2015

- Worker board-level participation in the 31 European Economic Area countries
- Aline Conchon
- 20 paesi con un Sistema di partecipazione organica dei lavoratori nelle imprese pubbliche o private
- 11 paesi senza partecipazione organica.