

**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 <b>Consiglio di sorveglianza</b>	Componenti <b>in quota &lt;&lt;lavoro&gt;&gt;</b>	Componenti in quota lavoro dipendenti della società	Componenti in quota lavoro designati dal <b>sindacato</b> 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 <b>consiglio di sorveglianza</b> 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.