

LE SFIDE DELLA CODETERMINAZIONE IN GERMANIA

STEFAN
LÜCKING
SEBASTIAN
SICK

1. INTRODUZIONE

Il ruolo contraddittorio del governo tedesco costituisce uno degli aspetti più bizzarri dell'attuale crisi; infatti, mentre a livello europeo prescrive austerità, "contenimento" dei salari, indebolimento della contrattazione collettiva di settore e "liberalizzazione" del mercato del lavoro (secondo il modello delle famose riforme Hartz IV) quali misure per fronteggiare la crisi, a livello nazionale ha fatto esattamente il contrario¹. Nel periodo successivo alla crisi del sistema bancario del 2007-8 ha promosso pacchetti d'incentivi, aumentato la spesa pubblica, esteso l'utilizzo della Cig o dei contratti di solidarietà, ecc. Persino dopo la ripresa economica, la Germania non ha ridotto il suo disavanzo pubblico.

Infatti, la ripresa della Germania dopo la crisi del sistema bancario ha dimostrato i vantaggi della codeterminazione e della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. La riscoperta del sistema di codeterminazione e di collaborazione tra sindacato e datori di lavoro è unanimemente considerata uno dei fattori decisivi della forza economica della Germania e della stabilità dell'occupazione nel corso della crisi (Haipeter, 2012). L'intero sistema della codeterminazione (consigli di fabbrica, consigli di amministrazione e accordi collettivi) è stato uno dei fattori cruciali per la conservazione della stabilità economica e della pace sociale. La partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione ha aiutato a delineare le strategie aziendali contro la crisi, il sostegno collettivo della Cig e dei contratti di solidarietà ha evitato licenziamenti di massa e preservato i livelli di occupazione all'interno delle aziende, rendendo così possibile una ripresa immediata della produzione in caso di stabilizzazione. Nelle aziende dove vige la codeterminazione, la dedizione al lavoro è maggiore e benché la Germania sia sempre più colpita da *dumping* sociale e povertà in conseguenza delle "riforme" neoliberiste, la sua forza economica si basa su settori con stipendi alti e costosi prodotti di qualità.

Quantomeno la crisi economica ci ha insegnato una lezione: rafforzare la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende. È un fatto che con uno studio sovranazionale che confronta l'Indice di partecipazione europeo coi principali indicatori delle Strategie Europa 2020, l'Istituto di ricerca della Confederazione europea dei sindacati ha dimostrato che a una maggiore partecipazione dei lavoratori si associano prestazioni economiche

1. L'articolo riprende alcuni aspetti della intervento di Stefan Lücking al convegno "La codeterminazione in Germania e le esperienze di partecipazione in Italia", organizzato dall'Ires Emilia-Romagna a Bologna, 10-11 novembre 2013.



e sociali migliori. Pertanto, una maggiore partecipazione dei lavoratori nella gestione delle aziende è un prerequisito per una crescita economica sana e per un'Europa più prospera e attenta al sociale. In conseguenza della crisi è diventato fondamentale discutere dei diversi modelli di partecipazione dei lavoratori e di *governance* aziendale, oltre che delle politiche necessarie ad aumentare il potere dei lavoratori. La partecipazione dei lavoratori, sia sul posto di lavoro sia nei consigli di amministrazione, costituisce una protezione contro una visione focalizzata esclusivamente sul profitto a breve termine e aiuta la creazione di aziende sostenibili: i lavoratori sono fortemente interessati al successo a lungo termine dell'azienda, giacché hanno a cuore la conservazione dei posti di lavoro. Questo articolo si prefigge lo scopo di comprendere meglio il modello tedesco di "codeterminazione" e in particolare di rappresentanza a livello dei consigli di amministrazione, con le opportunità e le sfide che tutto ciò comporta.

> A livello internazionale il modello tedesco di codeterminazione è caratterizzato – rispetto ad altri – da un alto livello di partecipazione ma anche da un'alta soglia di rappresentanza dei dipendenti all'interno dei consigli di amministrazione <

2. IL MODELLO TEDESCO DI CODETERMINAZIONE

Mentre la maggior parte degli Stati membri dell'Unione Europea prevede una qualche forma di rappresentanza dei dipendenti a livello di consiglio di amministrazione, le situazioni dei singoli stati sono assai diverse per quanto riguarda la soglia di partecipazione, la quota di rappresentanza numerica e il rapporto con le relazioni industriali in generale. A livello internazionale il modello tedesco di codeterminazione è caratterizzato – rispetto ad altri – da un alto livello di partecipazione ma anche da un'alta soglia di rappresentanza dei dipendenti all'interno dei consigli di amministrazione. Per comprendere questo modello è determinante capire lo stretto rapporto di interrelazione con altre due forme di rappresentanza dei lavoratori: i consigli di fabbrica a livello aziendale e la contrattazione collettiva a livello settoriale.

I consigli di fabbrica sono responsabili della regolamentazione delle relazioni industriali sul luogo di lavoro. Sono regolamentati dallo Statuto costitutivo del lavoro (*Betriebsverfassungsgesetz*), approvato nel 1952 e successivamente ampiamente rivisto nel 1972 e nel 2001, che prevede che sia possibile eleggere un consiglio di fabbrica in qualsiasi azienda che abbia almeno cinque dipendenti. Di fatto, in realtà di piccole dimensioni, sotto i cinquanta addetti, rappresentano praticamente un'eccezione, mentre l'esistenza di un consiglio di fabbrica diventa sempre più probabile con l'aumentare del numero dei dipendenti, tanto che il 90% di tutte le aziende private con più di 500 addetti ha un consiglio di fabbrica (Ellguth & Kohaut, 2013). Il consiglio di fabbrica di un'azienda invia dei delegati a un Consiglio di



fabbrica congiunto (*Gesamtbetriebsrat*) e, nel caso l'azienda appartenga a un gruppo, al Consiglio di gruppo (*Konzernbetriebsrat*). Oltre ad avere diritto a ricevere informazioni e al diritto di consultazione, i consigli di fabbrica hanno i cosiddetti diritti di codeterminazione in alcuni ambiti: il diritto di veto sulle questioni relative alla gestione del personale e quello di negoziare sulle questioni sociali (come, ad esempio, disciplina e operatività dello stabilimento, orari di lavoro, introduzione e utilizzo di dispositivi tecnici, salute e sicurezza) o su quelle relative ai cambiamenti aziendali. In aziende con oltre 1.000 addetti hanno anche il diritto di adottare delle misure. "Diritto di codeterminazione" significa infatti che il datore di lavoro deve trovare un accordo con il consiglio di fabbrica e se non si riesce a trovarlo la questione deve essere sottoposta a un Comitato di conciliazione (*Einigungsstelle*).

Anche se legalmente i consigli di fabbrica sono indipendenti dalle organizzazioni sindacali, in pratica la maggior parte dei consigli sono sindacalizzati. Secondo uno studio sull'ultima elezione, il 72,8% dei rappresentanti eletti appartenevano a un'organizzazione sindacale e ai livelli direttivi la percentuale è ancora più alta, vale a dire l'87,2 % (Greifenstein *et al.*, 2011). Ne consegue che i consigli di fabbrica costituiscono una base importante per la sindacalizzazione nei posti di lavoro. D'altra parte i consigli fanno affidamento sul lavoro delle organizzazioni sindacali, in particolare per quanto riguarda le competenze legali e i risultati della contrattazione collettiva a livello settoriale. Inoltre, creare dei consigli di fabbrica nei luoghi di lavoro dove non esistono è praticamente impossibile senza il sostegno di un'organizzazione sindacale.

Pertanto, la contrattazione collettiva a livello settoriale costituisce un prerequisito importante per una fattiva difesa degli interessi dei lavoratori sul posto di lavoro, e benché nelle ultime due decadi la copertura dei contratti collettivi sia stata in costante diminuzione, la percentuale dei lavoratori tutelati da un contratto collettivo è tuttora del 60%. Un ulteriore 20% ne beneficia in quanto i loro datori di lavoro utilizzano il contratto collettivo come standard di riferimento anche se non ne sono legalmente vincolati (Ellguth, Kohaut, 2013).

La forte relazione tra i diversi livelli di codeterminazione diventa evidente all'interno del quadro legislativo relativo alla codeterminazione nei consigli di amministrazione, perché la legislazione è strutturata in maniera tale da garantire la rappresentanza all'interno dei Cda sia dei consigli di fabbrica sia delle organizzazioni sindacali. La logica di fondo si basa sulle diverse competenze che questi due gruppi sono in grado di fornire: mentre il consiglio di fabbrica contribuisce con la conoscenza

> Benché nelle ultime due decadi la copertura dei contratti collettivi sia stata in costante diminuzione, la percentuale dei lavoratori tutelati da un contratto collettivo è tuttora del 60% <



interna dell'azienda e della sua organizzazione, le organizzazioni sindacali esterne apportano la loro esperienza del contesto economico aziendale.

Il quadro legislativo è costituito principalmente da tre leggi che regolano la codeterminazione per diverse forme di impresa e tutte e tre sono basate su un sistema di *governance* aziendale fondato su un doppio consiglio di amministrazione (contrariamente a quanto accade in Italia dove la maggior parte delle aziende prevede l'esistenza di un unico Cda), presupponendo quindi l'esistenza di un Consiglio di amministrazione (*Vorstand*) e un Consiglio di sorveglianza (*Aufsichtsrat*).

In Germania la prima regolamentazione della rappresentanza dei lavoratori a entrare in vigore è stata quella del 1951 sulla codeterminazione nel settore del carbone e dell'acciaio; si applica alle miniere e alle aziende siderurgiche con più di 1.000 addetti e garantisce il livello più alto di partecipazione, la cosiddetta "codeterminazione paritetica": i rappresentanti dei dipendenti hanno gli stessi diritti e il medesimo numero di voti dei rappresentanti degli azionisti. I rappresentanti dei lavoratori hanno la minoranza di veto per quanto riguarda la carica di *manager* delle risorse umane, vale a dire sul membro del consiglio di amministrazione responsabile delle risorse umane e della politica sociale dell'azienda.

Le aziende private degli altri settori con un numero di addetti superiore alle 2.000 unità sono regolate dall'Atto di codeterminazione del 1976. Anche in queste aziende i rappresentanti dei dipendenti e gli azionisti hanno lo stesso numero di seggi nel consiglio di sorveglianza, anche se il presidente – che è sempre un rappresentante degli azionisti – ha il diritto alla decisione finale in caso di stallo. Questa forma incompleta di codeterminazione paritaria è chiamata "codeterminazione quasi paritetica". Inoltre la legge si applica solo ad aziende che hanno una determinata forma societaria e pertanto ci sono possibilità di evitare gli obblighi legali optando per una forma societaria diversa. Infine, la rappresentanza al livello di Cda nelle aziende private con più di 500 addetti è regolamentata dallo "Statuto del terzo di partecipazione" del 2004 che ha sostituito regolamentazioni precedenti nello Statuto costitutivo del lavoro del 1952. In queste aziende i rappresentanti dei lavoratori hanno solo un terzo dei seggi nel consiglio di sorveglianza e sono pertanto in minoranza. Inoltre da questa regola sono escluse altre forme societarie e la soglia dei 500 addetti non è calcolata a livello di gruppo ma di singola azienda, pur facente parte di un gruppo.

In Germania la codeterminazione a livello di consiglio di sorveglianza comprende l'elezione del consiglio di amministrazione

**> In Germania
la prima
regolamentazione
della
rappresentanza
dei lavoratori a
entrare in vigore
è stata quella
del 1951 sulla
codeterminazione
nel settore
del carbone e
dell'acciaio <**



(nei limiti dello Statuto del terzo di partecipazione), il monitoraggio del Cda e della sua gestione degli affari e il diritto di approvare transazioni di importanza fondamentale quali ristrutturazioni, acquisizioni e linee di credito. Tuttavia, nonostante la parità nel consiglio di sorveglianza nelle aziende con oltre 2.000 addetti, i rappresentanti degli azionisti hanno comunque generalmente un voto decisivo.

3. LO SCOPO DELLA CODETERMINAZIONE

Un presupposto fondamentale del modello tedesco di codeterminazione è che il concetto di azienda in Germania è molto diverso dall'approccio orientato all'interesse degli azionisti dell'economia liberista di mercato di tipo anglosassone. Un'azienda infatti non è semplicemente un investimento di azionisti che impegnano il loro capitale, ma anche di altri soggetti economici, in particolare i lavoratori, che "investono" il loro lavoro nell'azienda. Pertanto i lavoratori hanno il diritto di partecipare alle decisioni riguardanti ciò che deve essere fatto del loro investimento. Questo, tra l'altro, è il medesimo concetto che la Chiesa cattolica esprime in un importante documento del Concilio Vaticano Secondo:

Nelle imprese economiche si uniscono delle persone, cioè uomini liberi ed autonomi, creati ad immagine di Dio. Perciò, [...] bisogna che essi [i lavoratori] siano parte attiva anche in tali decisioni, direttamente o per mezzo di rappresentanti liberamente eletti (*Gaudium et spes*, n. 68).

Oltre ad essere un elemento fondante della codeterminazione, questo approccio basato sui diversi soggetti economici all'interno dell'azienda porta a delle conseguenze sull'intero concetto di *governance* aziendale di ben più ampia portata. Innanzitutto implica un concetto pluralista della gestione dove è necessario rispettare una pluralità di interessi di soggetti diversi: azionisti, dipendenti, indotto, clienti, ecc. e dove, per conciliare tutti questi diversi interessi, le linee guida sono dettate dall'obiettivo comune di un futuro sostenibile per l'azienda. Questo concetto pluralistico di gestione è sottolineato anche nelle linee guida ufficiali del governo tedesco per una buona *governance* aziendale (*Deutscher Corporate Governance Kodex*):

La direzione è responsabile della gestione indipendente nell'interesse dell'impresa considerando gli interessi degli azionisti, dei lavoratori e delle altre parti interessate con lo scopo della creazione di un valore sostenibile (Codice tedesco di *corporate governance*, n. 4.1.1).

Con lo scopo della "creazione di un valore sostenibile" questo tipo di approccio è strettamente legato ad una gestione con

> Un presupposto fondamentale del modello tedesco di codeterminazione è che il concetto di azienda in Germania è molto diverso dall'approccio orientato all'interesse degli azionisti dell'economia liberista di mercato di tipo anglosassone <



orientamento a lungo termine, in netto contrasto con l'orientamento a breve termine tipico del capitalismo fondato sugli interessi degli azionisti. I rappresentanti dei lavoratori giocano un ruolo chiave in questa prospettiva a lungo termine, poiché sono interessati alla stabilità del posto di lavoro. Pertanto la partecipazione dei lavoratori, sia a livello dello svolgimento delle proprie mansioni che del consiglio di amministrazione, costituisce una protezione contro il pericolo di concentrarsi sui profitti a breve e promuove una prospettiva sostenibile a lungo termine per le decisioni aziendali e il controllo dei rischi; in questo modo contribuisce a costruire aziende sostenibili all'interno di un'economia sostenibile. Inoltre, la codeterminazione porta a una maggiore motivazione dei lavoratori e a una migliore produttività. I lavoratori che non sono meramente dei semplici oggetti di decisioni prese da altri sono più motivati a contribuire al successo dell'azienda, e le aziende dove i lavoratori partecipano al processo di *decision making* investono di più in formazione di alto livello e nella crescita professionale dei loro dipendenti, e quindi funzionano meglio in un'economia innovativa nella quale la competenza diventa sempre più importante. Le decisioni sugli investimenti in innovazione sono migliori dove i lavoratori che hanno l'esperienza pratica della produzione e dei processi produttivi e le organizzazioni sindacali che ben conoscono gli sviluppi generali del settore partecipano alle medesime.

**> La
codeterminazione
porta a una
maggiore
motivazione
dei lavoratori e
a una migliore
produttività <**

Pertanto la codeterminazione costituisce anche una storia di successo economico e una delle principali ragioni della forza economica della Germania. Allo stesso tempo c'è un numero sempre maggiore di studi economici che presentano l'evidenza empirica di come la codeterminazione abbia un impatto positivo sulle prestazioni delle aziende (Jirjahn, 2010). Tuttavia il successo della codeterminazione in sé non può essere spiegato semplicemente sulla base del suo impatto sulle prestazioni economiche o sulla sostenibilità; anzi, un altro fondamento del modello tedesco di codeterminazione è l'obiettivo di proteggere la dignità umana e il controllo democratico del potere economico, e cioè l'idea che una società democratica deve promuovere la democrazia in tutti i settori, compreso quello economico. Molti datori di lavoro non si convincerebbero a condividere il potere solo sulla base dei vantaggi economici della codeterminazione, e d'altra parte la partecipazione dei lavoratori non si può misurare semplicemente sui risultati economici, ma deve aver anche un impatto positivo sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori. Tuttavia, mentre in Germania l'approccio basato sull'esistenza di diversi soggetti economici ha goduto del consenso per molti decenni, l'idea di democrazia industriale è sempre stata controversa e mai pienamente realizzata. Purtroppo,



una commissione costituita dal governo tedesco nel 2005 ha accentuato l'approccio cooperativo della codeterminazione, che va oltre le necessità economiche coll'intento di equilibrare gli interessi:

Gli scienziati sottolineano che l'obiettivo della legge sulla codeterminazione del 1976 non era l'aumento della concorrenzialità delle aziende ma di permettere ai lavoratori una partecipazione democratica alle decisioni aziendali che li riguardavano. Secondo loro la codeterminazione è una conseguenza dell'identificazione dell'azienda come entità sociale nella quale proprietari, dirigenti e lavoratori agiscono insieme per obiettivi comuni. Questo concetto non è cambiato e perciò non è cambiata neanche la necessità di una partecipazione democratica tramite la codeterminazione. (Hans-Böckler-Stiftung, 2007: 3)

4. SFIDE ALLA CODETERMINAZIONE

Nonostante la lunga tradizione di partecipazione dei lavoratori e il conseguente impatto positivo sulla forza economica della Germania, la cogestione ha sempre rappresentato un argomento controverso. Alcuni datori di lavoro utilizzano qualsiasi mezzo per evitarla, dato che non vogliono condividere il potere nemmeno se questa scelta comporta risultati economici migliori. L'idea di un controllo democratico sul potere economico e di composizione degli interessi contrasta con molte dottrine che sostengono che i processi democratici di *decision-making* richiedono tempo e si basano su motivazioni antieconomiche e distorte, che pertanto mettono a rischio il successo economico. Inoltre, in un contesto di diseguaglianza sociale crescente e di progressivo indebolimento della contrattazione collettiva il lavoro dei rappresentanti dei dipendenti a livello di Cda diventa vieppiù difficoltoso e impegnativo.

Attualmente, accanto a questo contesto generale, esistono due sfide fondamentali al modello di codeterminazione: la richiesta di competenze sempre più "professionali" nei consigli di sorveglianza e la crescente influenza della legislazione europea sulle imprese.

La richiesta di competenze sempre più professionali si basa sul fondamento che i compiti e diritti del consiglio di sorveglianza sono diventati più impegnativi in seguito allo sviluppo legale relativo alla *governance* aziendale degli ultimi due decenni. Inoltre si argomenta che i membri di un consiglio di sorveglianza necessitano delle competenze necessarie per una valutazione critica dei bilanci aziendali. In particolare la crisi delle banche ha dimostrato che molti membri del Cda non erano in grado di comprendere i contesti e i rischi della molteplicità dei nuovi "prodotti finanziari". In effetti, la necessità di membri del Cda

> **Una commissione costituita dal governo tedesco nel 2005 ha accentuato l'approccio cooperativo della codeterminazione** <



altamente qualificati ha un senso; tuttavia la richiesta eccessiva di competenze più “professionali” contiene in sé il rischio della tecnocrazia, vale a dire considerare il consiglio di sorveglianza come un comitato di esperti. Quando ci si concentra esclusivamente sulle capacità contabili e di giurisprudenza, tutti questi “esperti” non condividono solo le stesse competenze, ma anche la stessa cultura professionale, il medesimo retroterra culturale e lo stesso “habitus mentale” (nel senso del concetto di Pierre Bourdieu), per cui alla fine ci ritroveremmo con solo dei professionisti provenienti dalle medesime università di economia che indossano gli stessi vestiti e identiche cravatte e che condividono lo stesso “habitus mentale” del Cda e quindi anche i medesimi aspetti oscuri.

Questa visione tecnocratica ignora che la forza di un consiglio di sorveglianza sta proprio nella diversità delle competenze – anche questo un oggetto importante del dibattito attuale. Non necessita solamente di competenze contabili, ma anche della conoscenza del contesto economico, delle tecnologie, dei prodotti e dei processi di produzione. Per coprire tutte queste aree la conoscenza collettiva all’interno del consiglio deve necessariamente essere maggiore di quella di ciascun membro. I rappresentanti dei lavoratori contribuiscono con delle conoscenze che difficilmente possono essere fornite da altri, poiché nessuno conosce le sfide dei processi produttivi e le tecnologie coinvolte meglio dei lavoratori con la loro esperienza pratica, mentre gli esperti delle organizzazioni sindacali esterne contribuiscono con la loro profonda conoscenza del settore (un argomento riconosciuto dalla stessa Corte costituzionale federale). Inoltre la visione tecnocratica ignora che sia i rappresentanti dei lavoratori che quelli degli azionisti sono eletti e quindi costituiscono una rappresentanza democratica del loro elettorato. Il loro compito va ben oltre la revisione dei bilanci sulla base di standard tecnici, essi devono prendere delle decisioni in condizioni incerte che non possono essere fondate esclusivamente su motivazioni tecniche ma devono trovare un equilibrio tra i diversi interessi rappresentati in azienda.

Un’altra importante sfida al modello tedesco di codeterminazione è costituita dalla legislazione europea: innanzitutto le proposte e i Libri Verdi della Commissione Europea nel campo della legislazione e della *governance* aziendale si basano sul modello anglosassone e quindi sul presupposto implicito di un sistema di consigli di amministrazione a un solo livello e non si adattano al sistema tedesco che è invece su due livelli e pertanto ignorano il ruolo specifico del consiglio di supervisione e in particolare della codeterminazione (Sick, 2013b: 362). L’esistenza dei rappresentanti dei lavoratori a livello di Cda viene ignorata o considerata

> La visione tecnocratica ignora che sia i rappresentanti dei lavoratori che quelli degli azionisti sono eletti e quindi costituiscono una rappresentanza democratica del loro elettorato <



un'eccezione nonostante la maggioranza degli Stati membri abbiano misure legali per questo tipo di rappresentanza.

Inoltre nuove forme legali di azienda basate sulle normative europee minacciano di minare le leggi nazionali sulla partecipazione dei lavoratori. Anche se queste nuove tipologie sono affiancate da normative europee che riguardano la partecipazione dei lavoratori, questo rischio non viene completamente eliminato. Lo statuto della Società Europea (SE) ne è un chiaro esempio: per evitare il rischio di un cattivo uso dello statuto l'introduzione della SE è stata accompagnata dalla Direttiva 2001/86/EC che regola il coinvolgimento dei lavoratori. Questa direttiva garantisce che i lavoratori mantengano i diritti acquisiti quando l'azienda adotta lo stato di SE e che sia istituito a livello europeo un organo apposito per la negoziazione della partecipazione dei lavoratori (sotto forma di consigli di fabbrica e di rappresentanza dei dipendenti a livello di Cda nelle SE). Su questa base si è riusciti a estendere la partecipazione degli lavoratori al livello europeo ed ad altri paesi europei. Tuttavia è lecito sospettare che le SE vengano utilizzate spesso per evitare la codeterminazione. Infatti, la maggioranza delle aziende che ci sono trasformati in società europea sono di origine tedesca. Mentre le grandi imprese hanno mantenuto un alto livello di partecipazione amplificato dall'inclusione di lavoratori di altri paesi, la forma di SE viene utilizzato anche da un buon numero di aziende più piccole, che così hanno la possibilità di crescere oltre le soglie di 500 oppure 2.000 addetti senza essere influenzate dalle leggi tedesche sulla codeterminazione.

C'è un'importante probabilità che le nuove forme societarie legali, come ad esempio la proposta Società privata europea (Spe), rivelino simili rischi. Per questo è importante regolamentare il coinvolgimento dei lavoratori in queste nuove forme almeno in base al modello della regolazione per la SE e di evitare la distinzione fra sede principale di diritto e sede principale amministrativa. Inoltre anche la possibilità (introdotta da una sentenza delle Corti Europee di Giustizia) di istituire in Germania forme societarie basate su legislazioni straniere (come ad esempio "Ltd", "plc", "bv") potrebbe essere utilizzata per evitare la codeterminazione. Di fatto il numero di aziende costituite sulla base delle legislazioni straniere con più di 500 addetti che non sono influenzate dalle leggi tedesche sulla codeterminazione è in aumento (Pütz, Sick, 2011). Mentre questi casi possono essere regolati modificando e adattando le norme tedesche sulla codeterminazione, le esperienze con le forme societarie europee esistenti dimostrano che le normative relative al coinvolgimento dei lavoratori che le accompagnano non sono sufficienti e che per migliorarle una discussione sugli

> Nuove forme legali di azienda basate sulle normative europee minacciano di minare le leggi nazionali sulla partecipazione dei lavoratori <

standard minimi europei per la partecipazione dei lavoratori sarebbe un percorso desiderabile, però difficile da conseguire. Il dialogo sociale e il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione fanno già parte dell'*acquis* comunitario, vale a dire l'insieme dei diritti e degli obblighi giuridici che vincolano tutti gli stati membri dell'Unione Europea. Benché la gran parte delle politiche europee attuali siano in conflitto coll'*acquis*, le crisi economiche hanno dimostrato i benefici della *partnership* sociale e quanto siano correlati i diversi livelli di dialogo sociale e di partecipazione dei lavoratori. Ne deriva che la crisi attuale crea un'occasione importante per ristabilire e rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori in tutte le sue forme e di riaffermare la visione di un'Unione Europea che promuove per tutti i suoi cittadini la prosperità invece dell'austerità.

BIBLIOGRAFIA

- Ellguth P., Kohaut S. (2013), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012, *WSI-Mitteilungen*, vol. 66, n. 4: 281-288.
- Greifenstein R., Kißler L., Lange H. (2011), *Trendreport Betriebsratswahlen 2010. Arbeitspapier 231*, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, <http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-005038>.
- Haipeter T. (2012), Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven, *Industrielle Beziehungen*, vol. 19, n. 4: 387-411.
- Hans-Böckler-Stiftung (2007), *Risultati della "Commissione Biedenkopf" – commissione governativa per la modernizzazione della codeterminazione aziendale in Germania. Un riassunto della Hans-Böckler-Stiftung*, Düsseldorf.
- Jirjahn U. (2010), Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. *Arbeitspapier, Wirtschaft und Finanzen 186*, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, <http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-004657>.
- Page R. (2011), *Co-determination in Germany – A Beginner's Guide. Arbeitspapier 33*, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, <http://boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-005027>.
- Pütz L. (2014), *Europäische Aktiengesellschaft. Statistische Daten. Stand: 01.01.2014*, http://www.boeckler.de/pdf/pb_mitbestimmung_se_2014_01.pdf
- Pütz L., Sick S. (2011), Der deutschen Unternehmensmitbestimmung entzogen: Die Zahl der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst, *WSI-Mitteilungen*, vol. 64, n.1: 34-40.
- Sick S. (2013a), La codétermination en Allemagne: un modèle de participation des travailleurs dans le cadre d'un modèle économique coopératif, *Réalités industrielles*, 26-32.
- Sick S. (2013b), Unternehmensmitbestimmung in Europa – Schutz erworbener Rechte im Wettbewerb der Rechtsordnungen, in Schubert Jens M. (ed.), *Anforderungen an ein modernes kollektives Arbeitsrecht: Festschrift für Otto Ernst Kempfen*, Baden-Baden, Nomos.
- Vitols S. (2010), *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*, Background paper, Brussels, European Trade Union Institute, <http://www.worker-participation.eu/content/download/4282/58932/file/EPI-background-paper.pdf>

Traduzione di **Manuela Cobbe**