COME FUNZIONA NEL RESTO D'EUROPA

a cura dell'Ires

	ORGANI DI RAPPRESENTANZA	BASI GIURIDICHE	SOGLIE	DIRITTI E CRITERI ISTITUTIVI	POTERI E PREROGATIVE DI CODETERMINAZIONE
Austria	Comitato aziendale (*Betriebsrat*) Rappresentanze separate fra colletti blu e colletti bianchi, riuniti da una commissione su questioni generali	*ArbVG* Legge del 1974, emendata nel 1994	In stabilimenti con almeno 5 addetti. Durata del mandato: 4 anni	Verificare il rispetto delle norme lavoristiche. Informazione e consultazione ad ampio raggio. Ispirazione cooperativa. Negoziazione su trasferimenti d'azienda, licenziamenti collettivi e individuali, formazione, programmi di partecipazione agli utili	Potere di codeterminazione su orari, sanzioni disciplinari, salario di produttività
Belgio	Canale doppio *Delegation syndicale* e *Conseil d'entreprise*, con preminenza di quest'ultimo. *Comité de concertation particulier*, misti, nel settore pubblico	Leggi 1948, 1966, 1991, 1995, 1998; numerosi decreti reali e ministeriali e svariati accordi collettivi quadro	In imprese con > 100 lavoratori. Fra 50 e100 le funzioni vengono ricoperte dai comitati per la prevenzione salute e sicurezza lavoro. Durata del mandato: 4 anni	Diritti d'informazione, consultazione e monitoraggio ad ampio raggio	Un accordo è necessario metodi di valutazione del personale, misure per l'occupazione, ferie, gestione servizi sociali nell'impresa, misure occupazionali, pensione integrativa
Danimarca	Canale doppio con preminenza sindacale. • Comitato per la cooperazione (*Samarbejdsudvalg*). • Rappresentanza sindacale, presente anche nel Comitato Rappresentanze separate fra colletti blu e colletti bianchi. Con la Finlandia è il paese dell'UE con la più alta copertura di luoghi di lavoro: 78%	Accordi quadro interconfederali: da quello fondamentale del 1947, al 2000	Nelle imprese con > 35 addetti. Ha composizione paritetica fra impresa e lavoratori, con presidenza nominata dal datore di lavoro. Durata del mandato: 2 anni Shop steward eletto nelle imprese con >5 dipendenti	Si tengono almeno 6 riunioni l'anno. Informazione e consultazione su politiche del personale e a carattere economico. Il Comitato non ha poteri propriamente negoziali, prerogativa della rappresentanza sindacale aziendale o locale	
Francia	Canale doppio. • *Delégué du personnel o Comité d'entreprise*, • *Délégues syndicale* con preminenza di quest'ultimo	*Code du travail* e svariati decreti. Legge Auroux 1982 Leggi Aubry 1998-00 Legge Fillon 2004 Legge 2008 su rappresentanza ed efficacia dei contratti	> 10 per un delegato > 50 per il *Comité*. Presidenza nominata dal datore di lavoro Comitati di gruppo nelle imprese con più stabilimenti. Elezioni a due turni e ballottaggio Durata del mandato: 2 anni Esperti su indicazione sindacale a carico dell'impresa	Per il Comitato informazioni periodiche a tutto campo sull'impresa e sulle condizioni di lavoro. Consultazione su regolamenti interni, licenziamenti, odl, orario, formazione, partecipazione agli utili, crisi e ristrutturazioni. La contrattazione aziendale spetta alle delegazioni sindacali	Esiste un diritto di veto sull'adozione di orari di lavoro specifici o sul compenso dello straordinario

	ORGANI DI RAPPRESENTANZA	BASI GIURIDICHE	SOGLIE	DIRITTI E CRITERI ISTITUTIVI	POTERI E PREROGATIVE DI CODETERMINAZIONE
Germania	Comitato aziendale (*Betriebsrat*). Le imprese più grandi sono soggette alla "Mitbestimmung", con rappresentanti dei lavoratori in seno al consiglio di sorveglianza dell'azienda	Legge del 1952 (*BetrVG*), emendata nel 1972, 1988, 2001	In tutti gli stabilimenti con > 5 dipendenti. Comitati di gruppo nelle imprese con più stabilimenti. Durata del mandato: 4 anni	Verificare il rispetto delle norme lavoristiche. Informazione e consultazione a vasto raggio, con la presenza di Comitati economici nelle imprese maggiori, e con l'ausilio di esperti esterni. Poteri negoziali integrativi, da alcuni anni anche in deroga al contratto di settore (*clausole di apertura*), su gestione del personale, formazione, orari, premi di produttività, ferie, ristrutturazioni e piani sociali, welfare aziendale	Diritto di codeterminazione su assunzioni, licenzamenti e trasferimenti, salute e sicurezza, controlli a distanza, nomina addetti alla formazione. In tali casi il datore richiede ai tribunali del lavoro di emettere una sentenza in materia
Polonia	Canale doppio, con preminenza sindacale	Leggi del 1991, 2001 2008	Comitato > 50. Sindacato: 10 iscritti. Dove non c'è sindacato, la richiesta di un comitato può giungere dal 10% del personale	Diritti d'informazione e consultazione e poteri negoziali a vasto raggio. Il sindacato può nominare esperti a proprie spese	Non esiste potere di codeterminazione o veto
Regno Unito	Canale singolo, variamente nominato. In casi limitati, un Comitato consultivo peritetico (Jcc)	*Trade Union and Labour Relations Act*, (1992); *Employment Relations Acts* (1999, 2004)	> 50 cipendenti. Nelle aziende con più di 20 dipendenti il datore è tenuto a riconoscere un sindacato se la maggioranza ne fa richiesta	Diritti legali d'informazione e consultazione a vasto raggio. La negoziazione – che qui è quasi esclusivamente aziendale – riguarda le retribuzioni, gli orari, i licenziamenti collettivi, le condizioni di lavoro	Non esiste potere di codeterminazione o veto Buon monitoraggio della rappresentanza grazie alle periodiche *Workplace Employment Relations Survey, Wers*
Spagna	Canale doppio: • *Comité de empresa* o, nelle PMI, *Delegado de Personal* • *Seccion sindical locale*	*Estatuto de los Trabajadores; Ley organica* 11/1985 Legge 1/1995 Decreto Rego 3/2012	Comitati negli stabilimenti con > 50 dipendenti. Delegati del personale in quelli fra 6 e 50	Diritti d'informazione e consultazione a vasto raggio. La negoziazione è sindacale e riguarda le retribuzioni, gli orari, i licenziamenti collettivi, le condizioni di lavoro. Il dr 3/2012 smobilita il ccnl e attribuisce al datore inediti poteri unilaterali su tutte le materie contrattuali	Non esiste potere di codeterminazione o veto
Svezia	Canale singolo sindacale Nelle imprese con > 25 dipendenti, i sindacati possono nominare 3 membri nel Cda	Accordo di Saltsjobaden 1938 Legge del 1974 sulla rappresentanza; legge del 1977 sulla codeterminazione	Nessuna soglia. Nessun limite al numero di delegati e alla durata del mandato. I delegati vengono scelti dal sindacato e non devono necessariamente essere dipendenti dell'impresa	Diritti di informazione e consultazione e poteri negoziali a vasto raggio in capo allo stesso organismo sindacale. La negoziazione riguarda le retribuzioni, gli orari, i licenziamenti collettivi, le condizioni di lavoro	Procedure di codeterminazione riguardano – molto estensivamente: "la conclusione del contratto individuale di lavoro, l'organizzazione dell'impresa, la gestione degli affari" (art. 44, legge 1977)