

Art. 11 d.lgs. 112/2017

Comma 1



Nei regolamenti aziendali o negli statuti delle imprese sociali devono essere previste adeguate forme di coinvolgimento dei lavoratori e degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle loro attività.

Comma 2



Per coinvolgimento deve intendersi un meccanismo di consultazione o di partecipazione mediante il quale lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività siano posti in grado di esercitare un'influenza sulle decisioni dell'impresa sociale, con particolare riferimento alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni o dei servizi.

Art. 11 d.lgs. 112/2017



Comma 3



Le modalità di coinvolgimento devono essere individuate dall'impresa sociale tenendo conto, tra gli altri elementi, dei contratti collettivi di cui all'[articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), della natura dell'attività esercitata, delle categorie di soggetti da coinvolgere e delle dimensioni dell'impresa sociale, in conformità a linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Consiglio nazionale del Terzo settore. Delle forme e modalità di coinvolgimento deve farsi menzione nel bilancio sociale di cui all'articolo 9, comma 2.

Art. 11 d.lgs. 112/2017



Le origini del coinvolgimento

La partecipazione può essere divisa in due **filoni diversi**



Partecipazione c.d. debole

Partecipazione intesa come diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati dai propri datori da lavoro



Partecipazione organica o cogestione quindi un coinvolgimento all'interno degli organi dell'impresa.

Partecipazione c.d. forte

La Comunità europea ha prevalentemente disciplinato con diverse direttive e regolamenti il diritto di informazione e consultazione, lo scopo era quello di uniformare a livello comunitario le diverse discipline nazionali senza però attuare una forma di partecipazione "forte", cioè quella organica, che era presente in Germania.

Evoluzione semantica e categorizzazione dei meccanismi partecipativi nel diritto comunitario



	Profili evolutivi	Riferimenti normativi
Fase I	I meccanismi partecipativi coincidono integralmente con il modello codeterminativo – cogestorio tedesco. La codeterminazione come partecipazione realizzata a livello della singola unità aziendale convive con la cogestione, quale sistema <i>di corporate governance</i> che prevede l’inserimento dei lavoratori o dei loro rappresentanti negli organi sociali.	Proposta di Regolamento della Commissione (G.U.C.E. 1970, C 124); Proposta della Commissione (G.U.C.E. 1972, C 131); <i>Green Paper on Employee Participation and Company Structure in European Community</i> (1975); Proposta Vredeling (G.U.C.E. 1980, C 297/3).
Fase II	Viene introdotto il <i>genus</i> del coinvolgimento, idoneo a ricomprendere: (i) la partecipazione cogestoria (c.d. partecipazione forte); (ii) l’informazione; (iii) la consultazione; (iv) non anche i meccanismi codeterminativi.	Carta Comunitaria dei Diritti Sociali fondamentali (1989, art. 17); Direttiva del Consiglio 1994/45/CE (c.d. Direttiva madre); Regolamento 2157/2001; Direttiva 2001/86/CE; Carta dei diritti fondamentali dell’UE (2000, art. 27).
Fase III	Dei meccanismi partecipativi, vengono valorizzati prevalentemente l’informazione e la consultazione (c.d. partecipazione debole).	Direttiva 2002/14/CE; Trattato di Lisbona (2007, Artt. 151 -153 T.F.U.E.).
Fase IV	Oltre ai meccanismi partecipativi deboli, le Istituzioni europee sollecitano il coinvolgimento economico dei lavoratori mediante la partecipazione azionaria.	Direttiva 2009/38/CE; Risoluzione Parlamento UE del 2014.

Nozione di coinvolgimento

Art. 2 par. 1, lett. h)
Direttiva 2001/86/CE

Qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società

Nozione ampia di coinvolgimento

Partecipazione c.d. forte

L'insieme di tutti quei congegni che consentono al lavoratore, quale soggetto interessato alla continuità aziendale nel lungo periodo, di concorrere direttamente al procedimento di formazione delle decisioni e delle regole che lo riguardano

Nozione che abbraccia tanto gli strumenti cogestori di inserimento dei lavoratori (o rappresentanti) negli organi sociali, quanto quei meccanismi che consentono l'esercizio di una mera influenza sul processo decisionale, rappresentati dalla informazione e dalla consultazione

Definizione
che nel
tempo si
modifica



Eliminazione del
profilo
codeterminativo

Direttiva 2002/14/CE

È stato eliminato ogni riferimento alla partecipazione per lasciare spazio all'informazione e alla consultazione



L'accezione di coinvolgimento inteso come
«**partecipazione alla decisione**» è quella
recepita dal Legislatore del 2017

I Paesi europei possono essere divisi in due blocchi



paesi che attuano forme di partecipazione deboli cioè i paesi che riconoscono solo diritti di informazione consultazione



rientrano i paesi che attuano, come avviene in Germania forme partecipative forti

Sulla base dell'intensità del coinvolgimento si può parlare

di partecipazione interna

tramite la formazione di un organo sociale collegiale all'interno dell'impresa costituito dai lavoratori e dei loro rappresentanti

di partecipazione esterna

ai rappresentanti sindacali vengono attribuite funzioni di controllo e di cogestione.

Linee Guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Decreto 7
settembre 2021



Puntualizzano le forme di coinvolgimento: esse si esplicitano «nella messa a disposizione, con cadenza almeno annuale, ovvero ogni qualvolta si verificano eventi tali da determinare variazioni qualitative / quantitative rilevanti, di informazioni:

- ❖ sull'andamento effettivo e prevedibile dell'impresa,
- ❖ sulla natura e qualità dei beni o dei servizi erogati
- ❖ sulla situazione economica ed occupazionale dell'impresa stessa

Linee Guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

- ❖ eventuali criticità segnalate dall'Organo di controllo interno
- ❖ Ogni altra decisione aziendale suscettibile di comportare rilevanti cambiamenti in relazione all'organizzazione del lavoro
- ❖ Decisioni destinate a comportare rilevanti cambiamenti per gli utenti e gli altri soggetti interessati

I momenti del coinvolgimento



Consultazione

- ❖ Deve rispondere ai canoni della **regolarità** e della **effettività**
- ❖ Consiste in una **apertura di un dialogo** e di uno scambio di opinioni finalizzata alla formulazione da parte dei lavoratori di un parere in merito ad alcune decisioni dell'impresa
- ❖ La partecipazione di realizza con **l'influenza dei lavoratori nelle attività di impresa** mediante il diritto di eleggere o designare alcuni membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'ente
- ❖ Le modalità di consultazione devono essere espressamente previste e potrà trovare nella prassi diverse declinazioni:
 - ❖ Costituzione di Comitati
 - ❖ Costituzione di Assemblee speciali
 - ❖ Adozione di procedure che garantiscono il coinvolgimento attivo dei lavoratori



**L'informazione
deve essere**

Precisa e che rispetta i dettami
dell'art. 11 d.lgs. 112/2017

Tale da consentire agli
interessati di esaminare
adeguatamente le
informazioni pervenute e di
formulare pareri non
vincolanti da sottoporre
all'organo gestorio

Tempestiva e proporzionale

telematica ed informatica in modo da
assicurare una costante e puntuale
accessibilità

L'Impresa sociale e la cooperazione



*Il modello cooperativo costituisce
il precedente paradigmatico
dell'impresa sociale*

Bucelli

Dal rapporto associativo e, dunque dalla
mutualità che discendono i diritti
partecipativi

L'Impresa sociale e la cooperazione



Adesione libera e volontaria



Controllo democratico da parte dei Soci



Partecipazione economica dei Soci



Autonomia e indipendenza



Educazione, formazione e informazione

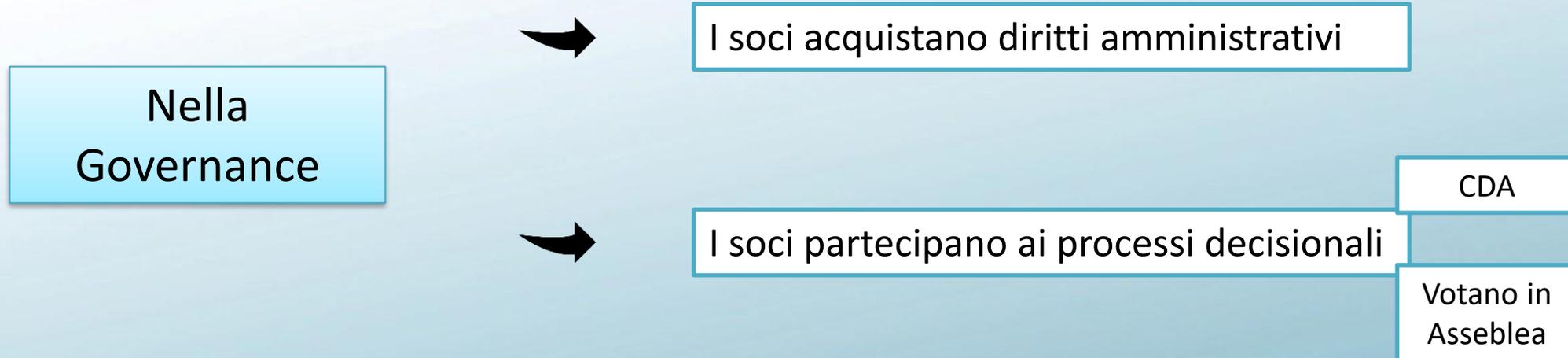


Cooperazione tra cooperative



Impegno verso la collettività

Il coinvolgimento dei lavoratori



L'impresa sociale e la cooperativa sociale

Definizione Impresa Sociale

L'Impresa Sociale è un ente privato che esercita in via stabile e principale un'attività d'impresa di **interesse generale**, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Definizione Cooperativa Sociale

La Cooperativa Sociale è una impresa che ha lo scopo di «perseguire l'**interesse generale** della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini».



Principi simili

Imprese non a scopo di lucro mosse nel loro agire da principi quali:

- la preminenza delle persone sul capitale,
- la governance democratica,
- la solidarietà.

Il coinvolgimento degli altri soggetti interessati alle attività



La cooperativa di comunità

Di cosa si tratta?

La cooperativa di comunità è una società, costituita in forma S.r.l. o S.p.A., che si pone quale obiettivo la produzione di vantaggi a favore di una comunità alla quale i soci promotori appartengono o eleggono come propria. Questo obiettivo deve essere necessariamente perseguito attraverso la produzione di beni e servizi per incidere in modo stabile su aspetti fondamentali della qualità della vita sociale ed economica della comunità. Infine, si evidenzia che la Cooperativa di Comunità è sempre considerata a mutualità prevalente ai sensi del Decreto legislativo n. 6 del 2003, in vigore dal 1° gennaio 2004.



Le finalità

Per essere declinata quale cooperativa di comunità ciò che conta è la finalità. Non rileva tanto la tipologia della cooperativa (lavoro, utenza, sociale o mista) o la tipologia di attività svolta (gestioni commerciali, servizi socio assistenziali, produzione di energia, servizi e gestioni turistiche), quanto la finalità di migliorare le condizioni e di valorizzare la comunità di riferimento, promuovendo anche le occasioni di lavoro. Deve, pertanto, trattarsi di un'iniziativa collettiva, promossa da un gruppo di cittadini, i quali partecipano in relazione alle loro esigenze ed alla volontà di contribuire alla crescita della comunità.



Il valore della comunità

La comunità cui l'attività della cooperativa si rivolge deve essere ben identificata, anche per consentire alla cooperativa di predisporre un progetto in grado di riconoscere le situazioni di bisogno e di attivare le risorse necessarie per rispondervi. Necessariamente ne consegue che il progetto delle cooperative di comunità deve riconoscere la centralità del capitale umano, il che significa impostare modelli organizzativi e gestionali che favoriscano la partecipazione di tutti i soci. Nel contempo, però, non bisogna trascurare l'aspetto finanziario necessario al conseguimento degli obiettivi sociali, nell'ambito del quale assumono importanza le risorse messe a disposizione dalle Istituzioni della Comunità.

Con l'adozione della legge 28 maggio 2021 n. 13, anche la Regione Piemonte si è dotata di una normativa volta a disciplinare le cooperative di comunità, ponendosi in continuità con quanto già fatto da altre Regioni. Una scelta, questa, resa necessaria in virtù dell'assenza di una puntuale disciplina dell'istituto a livello statale.

Art. 2 - definizione

Sono riconosciute quali cooperative di comunità le società cooperative costituite ai sensi degli articoli 2511 e ss. c.c. iscritte all'albo delle cooperative, le quali al fine di contrastare fenomeni di spopolamento, declino economico e degrado sociale urbanistico, sviluppando un'attività economica finalizzata al perseguimento dello sviluppo comunitario e della massimizzazione del benessere collettivo, promuovendo la partecipazione dei cittadini alla gestione di beni o servizi collettivi nonché alla valorizzazione, gestione o acquisto collettivo di beni o servizi di interesse generale.

Art. 3 – Albo regionale delle cooperative di comunità

È istituito presso la Giunta regionale l'albo regionale delle cooperative di comunità.

Art. 4 – interventi a favore delle cooperative di comunità

Al fine di sostenere la nascita e lo sviluppo delle cooperative di comunità, la Regione può intervenire attraverso:

- ❖ finanziamenti agevolati e contributi in conto capitale;
- ❖ incentivi per la creazione di nuova occupazione;
- ❖ concessioni a titolo di comodato gratuito di beni immobili





**Grazie per la Vostra
attenzione**

*Chiara Lombardo – Legacoop
Piemonte*