Literature review
ADAPT
Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Literature review

Percorsi di lettura
La partecipazione dei lavoratori

coordinato da Yasaman Parpinchee e Fabrizio Sammarco

Modelli e organismi partecipativi nei vari Paesi europei dal primo dopoguerra ad oggi

a cura di Francesco Lauria

Dalla prima guerra mondiale alla fine del secondo conflitto

Il tema del controllo e della partecipazione di lavoratori e sindacati alla gestione dell'impresa assunse dimensioni importanti sia a livello di dibattito teorico che di applicazioni pratiche in occasione dei due conflitti mondiali. I conflitti globali, infatti, modificando gli assetti politici e sottoponendo il lavoro all'economia bellica, svilupparono da un lato tendenze rivoluzionarie all'autogestione operaia, dall'altro tentativi di compromessi corporatisti mediati dallo Stato tra gli interessi delle parti imprenditoriali e dei sindacati riformisti. Sul tema un riferimento obbligato è costituito dal testo di CH.S. MAIER, *La rifondazione dell'Europa borghese. Francia, Germania e Italia nel decennio successivo alla prima guerra mondiale*, De Donato, Bari, 1979. Secondo l'analisi prevalente le tendenze corporatiste furono direttamente proporzionali al grado di avanzamento dell'industrializzazione dei Paesi: in Gran Bretagna sorsero i *whitley councils*, organismi paritetici aziendali, mentre la Repubblica di Weimar varò nel 1920 una legge sui consigli d'impresa (*Betriebsrätegesetz*). In Italia i tentativi di compromesso in senso partecipativo fallirono di fronte alla dilagante conflittualità sociale e al successivo affermarsi del fascismo. Su questi temi si rimanda ai seguenti testi: C.L. GOODRICH, *Le frontiere del controllo. Uno studio sulla politica di fabbrica*, Edizioni Lavoro, Roma, 1984, K. KORSCH, *Consigli di fabbrica e socializzazione*, Laterza, Bari, 1970, e, per un inquadramento più generale del caso italiano, S. MUSSO, *Storia del lavoro in Italia. Dall'Unità a oggi*, Marsilio, Venezia, 2002.
Durante la Repubblica Sociale Italiana fu emanato il decreto sulla socializzazione delle imprese che prevedeva la partecipazione diretta del lavoro alla gestione dell'impresa. Il decreto, recante il numero 375, fu pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale del Re-*

gno d'Italia il 30 giugno 1944.
Anche nella Francia di Vichy era stata emanata, il 4 ottobre 1941, la Carta del Lavoro che aveva istituito i comitati sociali di fabbrica (*comités sociaux d'établissement*).

Il secondo dopoguerra

In Francia, subito dopo la liberazione, fu emanato il 22 febbraio 1945 un decreto che istituì i *comités d'entreprise* nelle aziende con almeno 100 dipendenti. Per il caso francese si veda l'articolo di A. PROST, *Un mouvement venu d'en bas*, in C. ANDRIEU, L. LE VAN, A. PROST (a cura di), *Les nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 1987. In Italia il Comitato di Liberazione Nazionale Alta Italia emanò un decreto sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende che non fu ratificato dal Governo militare alleato. Sorse comunque, a livello nazionale, un movimento di Consigli di gestione. Sulla vicenda si rimanda a U. MORELLI, *I Consigli di gestione dalla Liberazione ai primi anni cinquanta*, Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 1977, e L. LANZARDO, *I Consigli di gestione nella strategia della collaborazione*, Feltrinelli, Milano, 1975. Per un inquadramento generale sulla storia dei Consigli di gestione e sulla vicenda specifica del più longevo di essi, quello dell'Olivetti, si rimanda al fondamentale testo di S. MUSSO, *La partecipazione nell'impresa responsabile. Storia del Consiglio di gestione Olivetti*, Il Mulino, Bologna, 2009. L'Assemblea Costituente istituì un'ampia indagine sugli orientamenti in tema di partecipazione nei mondi del lavoro e dell'impresa e, dopo lunghe mediazioni, arrivò alla formulazione dell'art. 46 della Costituzione che sancisce il diritto dei lavoratori non a partecipare, ma a "collaborare" alla gestione aziendale.

Le evoluzioni successive

In Francia gli organismi partecipativi sono stati rafforzati nei decenni successivi, in particolare, con la Legge Aurox del 1982 sono stati rafforzati i poteri consultivi e i diritti di informazione: si veda J. LE GOFF, *Droit de travail et société*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2004.
La Germania ha introdotto nel secondo dopoguerra le norme di codeterminazione (*Mithestimmung*) la cui legge istitutiva fu emanata nel 1951 per il settore siderurgico e nel 1952 per la generalità delle aziende. La codeterminazione fu rafforzata nel 1972 e nel 1976, mentre nel 2001 è stato abbassato il limite dimensionale delle imprese che applicano i principi della codeterminazione. Un testo di riferimento sulla codeterminazione tedesca è P. HANAU, P. ULMER, M. HABERSACK, *Mitbestimmungsrecht*, Beck, München, 2006. Per le modifiche introdotte nel 2001 al sistema di codeterminazione si segnala M. WEISS, *La cogestione in Germania: una recente modifica*, in *DRI*, 2002, n. 4, 643-654. Modelli simili alla codeterminazione sono stati adottati nei Paesi Bassi e nella Repubblica Ceca e, fin dagli anni Trenta, nei Paesi scandinavi.
Per quel che riguarda un approccio storico-sociologico d'insieme, che si spinge fino al 2004, sulla vicenda degli strumenti partecipativi in Italia si rimanda a M. COLASANTO (a cura di), *Una sfida da vincere. Lineamenti storici della partecipazione dei lavoratori in Italia*, Edizioni Lavoro, Roma, 2008. Per un'analisi dei temi della partecipazione in Italia negli anni Settanta e Ottanta si veda M. REGINI, *I dilemmi del sindacato. Conflitto e partecipazione negli anni settanta e ottanta*, Il Mulino, Bologna, 1981, mentre per un'analisi comparata dei casi nazionali a livello europeo si segnala il saggio di F. DIETER, K. HUBERT, *Cambiamento tecnologico e partecipazione dei lavoratori in Europa. I risultati di una indagine condotta in cinque paesi CEE*, in *Industria e Sindacato*, 1990, n. 5, 4-16, e il saggio di M. AMBROSINI, *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: una ricerca comparativa*, in *DLRI*, 1995, n. 65, 73-93.
Un testo classico che affronta i diversi modelli europei di partecipazione da un punto di vista teorico è il volume di G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Il Mulino, Bologna, 1995, mentre per una riflessione più recente si rimandata a L. BORDOGNA, F. GUARRIELLO (a cura di), *Aver voce in capitolo. Società europea e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, Edizioni Lavoro, Roma, 2003.
Sul tema dell'analisi culturale e normativa degli istituti partecipativi europei si segnala il saggio di M. BIAGI, *Cultura e istituti partecipativi delle relazioni industriali in Europa*, in *L'impresa al plura-*

le. Quaderni della partecipazione, 2002, n. 9, 291-306.
Per una riflessione a più voci, sia pur non recentissima, sul tema del rapporto tra partecipazione e contrattazione nel contesto delle relazioni industriali italiane si rimanda a M. CONCLAVE, S. SCAJOLA, T. TREU, P.A. VARESI, G. ZANOTTI, M. ZOCCATELLI, *La scelta partecipativa*, Edizioni Lavoro, Roma, 1990. Per un confronto comparato tra i vari modelli di partecipazione in Europa si rimanda al contributo di S. NEGRELLI, *I Patti sociali in Italia e in Europa: strategie e strutture convergenti; storie e modelli diversi*, in G.P. CELLA, G. PROVASI (a cura di), *Lavoro, sindacato, partecipazione. Scritti in onore di Guido Baglioni*, Franco Angeli, Milano, 2001, e a M. BAGLIONI (a cura di), *Rinnovare le relazioni industriali. I sindacati europei tra dialogo e partnership sociale*, F. Angeli, Milano, 2004. Quest'ultimo testo, in particolare, affronta il contesto europeo del dialogo sociale e della partecipazione e i casi nazionali di Svezia, Olanda, Germania e Italia. Pur se concentrato principalmente sui diritti di informazione e consultazione offre un excursus storico sugli strumenti partecipativi e sulle loro ricadute sui sistemi di relazioni industriali a livello europeo il saggio di F. LAURIA, *I diritti di informazione e consultazione nel contesto delle relazioni industriali italiane ed europee*, in *DRI*, 2008, n. 2. Per un'analisi dei temi della co-determinazione e della partecipazione si vedano J. HYMAN, B. MASON, *Managing Employee Involvement and Partecipation*, Sage, London, 1995, e R. DORE, *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna, 2005.
Infine, per una riflessione sul rapporto tra partecipazione, sindacato e capitalismo finanziario si rimanda a P.P. BARETTA, A. BERRINI, G. GALLO, *Soci o salariati? Riflessioni su sindacato e capitalismo finanziario. Un omaggio a Ezio Tarantelli*, San Paolo, Milano, 2006.

Obblighi di informazione o consultazione a carico dell'impresa stessa nei confronti delle organizzazioni sindacali stesse, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, in conformità con il diritto comunitario laddove esso ponga disposizioni vincolanti in proposito

a cura di Fabiana Alias e Yasaman Parpinchee

L'applicazione del principio di sussidiarietà (nella sua duplice accezione, verticale e orizzontale) nel trittico di direttive e il nuovo approccio comunitario alla tematica del coinvolgimento dei lavoratori

Nel corso degli ultimi decenni, a seguito delle numerose iniziative normative comunitarie intraprese a riguardo, la tematica del coinvolgimento dei lavoratori è stata oggetto di un rinnovato dibattito negli ambienti accademici. Si veda AA.VV., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Atti delle Giornate di studio di Aidlass, Lecce, 27-28 maggio 2005, Giuffrè, Milano, 2006; L. FICARI (a cura di), *Società Europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 2006. Tali iniziative hanno portato ad una caratterizzazione in termini sempre più partecipativi dei sistemi di relazioni industriali dei vari Paesi membri, così come sottolineato nel Rapporto del gruppo di esperti nominato dalla Commissione, che troviamo commentato nella Raccolta di saggi curata da M. BIAGI, *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*, Kluwer Law International, The Hague, 2001.
Da un punto di vista istituzionale, ha avuto rilievo soprattutto la particolare applicazione, che con questa direttiva si è avuta, del principio di sussidiarietà nella sua duplice accezione, verticale e orizzontale, con la valorizzazione del ruolo dell'autonomia collettiva come fonte privilegiata per la disciplina della materia sociale rispetto alle fonti di

natura legislativa. Si veda F. GUARRIELLO, *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva. Il dialogo sociale*, F. Angeli, Milano, 1992; G. ARRIGO, *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Tomo I, Giuffrè, Milano, 1998, e *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Tomo II, Giuffrè, Milano, 2001; M. WEISS, *Le prospettive del diritto del lavoro e delle relazioni industriali in Europa*, in *DRI*, 347-355.

Molti Autori non hanno esitato a parlare della direttiva CAE in termini di successo e di creazione di un nuovo modello di tecnica legislativa (si veda al riguardo M. BIAGI, *La Direttiva CAE dopo sei anni: il successo di un nuovo modello?*, in *DRI*, 2000, 507-508, e, dello stesso Autore, *Quality of Work, Industrial Relations and Employee Involvement in Europe: Thinking the Unthinkable?*, in M. BIAGI (a cura di), *Quality of Work and Employee Involvement n Europe*, Kluwer Law International, The Hague, 2002, 3-22), tanto da ispirare il legislatore comunitario nella successiva adozione della direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società europea (F. GUARRIELLO, *Dalla direttiva sui c.a.e. alla Società Europea: una transizione difficile*, in L. FICARI (a cura di), *Società Europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 2006, 127-144).

L'adozione da parte della Comunità europea di un approccio così flessibile si spiega, oltre che di fronte alla difficoltà di armonizzare i vari sistemi di relazioni industriali, anche con il processo di transnazionalizzazione delle imprese, che implica una competizione, anche a livello comunitario, tra i sistemi giuridici nazionali. Si vedano M. MAGNANI, *Direttive comunitarie di vecchia e nuova generazione e trasformazioni dell'impresa*, in *DL*, 2005, 135-144; G. ARRIGO, *La partecipazione dei lavoratori nel diritto comunitario tra armonizzazione normativa e competizione di modelli*, in *DL*, 2000, 381-402.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia delle CE in tema di coinvolgimento dei lavoratori

Un altro fondamentale aspetto della direttiva CAE sul quale si è soffermata la letteratura è dato dalle pronunce della Corte di Giustizia, interrogata in via pregiudiziale sull'interpretazione delle norme che regolano la fase di avvio dei negoziati che, peraltro, costituiscono il fulcro della disciplina contenuta in questa direttiva. Per un commento generale in merito alla procedura di negoziazione, si veda F. GUARRIELLO, *Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo tra modello normativo e costituzione materiale: prime riflessioni*, in *LD*, 2005, 631-654, in cui si auspica per il futuro l'attribuzione ai Comitati aziendali europei di una competenza, ulteriore rispetto a quelle consultive, di tipo negoziale. Per la sentenza *Bofrost*, che costituisce il *leading case* della giurisprudenza comunitaria in materia, e le sentenze a questa successive si rinvia ai saggi di F. GUARRIELLO, *La "prima volta" della direttiva sui CAE (n. 94/45/CE) davanti alla Corte di Giustizia: Bofrost o della latitudine dei diritti di informazione riconosciuti alle rappresentanze dei lavoratori ai fini della costituzione del Comitato aziendale europeo*, in *DL*, 2001, 130-137; R. FOGLIA, A. SAGGIO, *Gruppi di imprese e obblighi di informazione del datore di lavoro*, in *CG*, 2001, 1373-1375; F. GUARRIELLO, *Diritto orizzontale all'informazione e teoria dell'effetto utile: la ricostruzione del gruppo di imprese attraverso i flussi informativi tra imprese*, in *DL*, 2004, 262-273; G. VERRECCHIA, *Il ruolo della direzione centrale presunta e delle altre imprese del gruppo nella procedura di costituzione di un contratto aziendale europeo*, in *RGL*, 2004, 833-847.

La tesi secondo cui la direttiva sul coinvolgimento nella Società europea avrà degli effetti piuttosto limitati nella promozione della partecipazione, intesa in senso tecnico, è stata sostenuta da P.L. DAVIES, *Workers on the Board of the European Company?*, in *ILJ*, 2003, 73-96, e da M.-A. MOREAU, *L'implication des travailleurs dans la Société Européenne*, in *DS*, 2001, 967-976, la quale spiega come l'estensione della partecipazione a lavoratori di Paesi in cui la partecipazione non è riconosciuta è possibile solo nel caso in cui la SE sia costituita mediante fusione. Per un'approfondita analisi della direttiva, si veda M.E. CASAS BAAMONDE, *La implicación del los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (Procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)*, in *Civitas – Revista española de derecho del trabajo*, 2003, 355-412.

La direttiva n. 2002/14/CE e il diritto di informazione e consultazione dei lavoratori

L'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali del-

l'Unione europea sancì nel 2000 il diritto dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione nell'ambito dell'impresa. A seguito delle direttive sopra esaminate, nel 2002 la Comunità emanò la direttiva n. 2002/14/CE che, a differenza delle precedenti, sanciva il diritto dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione in tutte le ipotesi, non limitando più tale prerogativa ad ipotesi specifiche, quali i licenziamenti collettivi ed il trasferimento d'azienda.
La struttura della direttiva in esame ricalca in maniera significativa la precedente direttiva CAE, ma, come si potrà leggere in M. MAGNANI, *Direttive Comunitarie di vecchia e nuova generazione*, in L. FICARI (a cura di), *Società europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 2006, «è improntata sul principio che importa che i rappresentanti dei lavoratori siano consultati sin dalla prima formazione delle decisioni». Si leggano altresì R. BLANPAIN, *Informazione e consultazione nell'impresa: ricognizione comparativa*, in *DRLI*, 1983, 43 ss.; T. TREU, S. NEGRELLI, *I diritti di informazione nell'impresa*, Il Mulino, Bologna, 1985.
Inoltre la nuova direttiva amplia notevolmente il campo di intervento, in quanto è applicabile, a livello nazionale, alle imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano in uno stato membro almeno 20 addetti, in tal senso si veda l'art. 19 della direttiva n. 2002/14/CE.
La direttiva definisce altresì i campi nei quali è obbligatorio procedere con l'informazione e consultazione:
• l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica;
• l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in caso di minaccia per l'occupazione;
• l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle di cui alle disposizioni comunitarie relative al licenziamenti collettivi (direttiva n. 98/59/CE) ed ai trasferimenti d'impresa (direttiva n. 2001/23/CE).
La qualità delle informazioni, imposta dalla direttiva, espone tuttavia le imprese alla conoscibilità esterna anche dei profili strategici caratterizzanti l'attività, motivo per cui sono state previste adeguate forme di riservatezza, tra cui la possibilità per il datore di lavoro di fornire, in determinati casi e qualora ciò sia nel suo interesse, informazioni in via riservata ai rappresentanti dei lavoratori, informazioni che non potranno essere rivelate a terzi. Inoltre, il datore di lavoro non può essere obbligato a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni che possano creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o arrecarle danno.

Il caso italiano

In Italia la trasposizione della direttiva n. 2002/14/CE è avvenuta, dopo sette anni di ritardo e la condanna della Corte di Giustizia (si veda *Commissione* c. *Repubblica Italiana*, causa C-327/06), con il d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 (in *Boll. Adapt*, 2007, n. 14).
Il ritardo è stato giustificato con la «necessità di coinvolgere le parti sociali al fine di ottenere sul testo di trasposizione della direttiva un parere condiviso ed espresso tramite avviso comune». Tuttavia prima di essa i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori non erano del tutto sconosciuti al nostro ordinamento. Si vedano le precedenti trasposizioni delle direttive CAE e SE, che prevedevano gli stessi diritti, seppur limitati a specifiche ipotesi: i licenziamenti collettivi ed i trasferimenti d'azienda.
Proprio come era avvenuto per le trasposizioni delle precedenti direttive, Cgil, Cisl, Uil, per il fronte sindacale, e le più importanti associazioni datoriali il 27 novembre 2006 avevano siglato un avviso comune in cui indicavano il contenuto auspicabile del decreto legislativo che avrebbe realizzato la trasposizione della direttiva. L'avviso comune richiamava l'impossibilità, nel nostro Paese, di affidare la trasposizione delle direttive comunitarie in materia sociale alla contrattazione collettiva, a causa della mancata attuazione dell'art. 39 Cost. e della conseguente natura privatistica dei contratti collettivi, la quale esclude che la loro applicazione corrisponda al campo di applicazione della direttiva. Il nostro sistema di relazioni industriali, infatti, non rispondendo ai requisiti che sono stati elaborati nel tempo dalla Corte di Giustizia e, in parte, codificati nell'art. 137.4 TCE, non consente un compiuto adem-

pimento dell'obbligo comunitario. Per una lettura integrale dell'avviso comune si veda *Boll. Adapt*, 2006, n. 64.
Data la nostra consolidata prassi di riconoscere i diritti di informazione e consultazione per via contrattuale, la scelta dell'Italia si è orientata sull'opzione offerta dalla direttiva di affidare alle parti sociali la determinazione delle modalità di esercizio di tali diritti (si veda l'art. 5 della direttiva che recita: «Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori»).
Inoltre, a convalidare il ruolo dei contratti collettivi, l'art. 1, d.lgs. n. 25/2007, comma 2, fa espressamente salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione dello stesso decreto, al fine di garantire «l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori» (permettendo a ciascuna realtà imprenditoriale di tracciare un modello di informazione e consultazione plasmato sulle proprie esigenze e realtà).
È importante sottolineare che la libertà negoziale delle parti sociali si esplica nei confini tracciati dalla direttiva, dovendo finalizzare la propria azione all'adempimento dell'obbligo comunitario, che nel caso di specie consiste nel riconoscimento dei diritti di informazione e consultazione o nel conferimento a tali diritti di maggior effettività, nonché maggior incisività, laddove questi siano già riconosciuti.
Obiettivo chiaramente espresso all'art. 4 del decreto attuativo in esame.

Istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze e poteri di indirizzo o controllo in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione delle pari opportunità, le forme di remunerazione collegata al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa

a cura di Francesco Lucrezio Monticelli e Manuel Marocco

Il tema può essere trattato prendendo in esame gli interventi che la dottrina italiana ha dedicato alla *spinta* ricevuta dal bilateralismo, in particolare a seguito dei più recenti interventi legislativi volti ad incentivare l'esercizio di funzioni di intervento sul mercato del lavoro (ci si riferisce alla c.d. riforma Biagi e al d.lgs. n. 276/2003), accanto a quelle tradizionalmente poste in essere da tali corpi associativi. Soccorre in proposito lo stesso dato legislativo e vale a dire la definizione di "enti bilaterali" fissata nell'appena citato d.lgs. n. 276/2003 (art. 2, comma 1, lett. *h*), ove si qualificano gli stessi quali «sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro», individuando al contempo talune funzioni privilegiate (tra queste, per quel che più interessa: «la promozione di una occupazione regolare e di qualità»; «la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda»; «la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati»; «la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito»; «lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro»). In effetti, prima di detto impulso legislativo, la letteratura giuslavoristica non aveva dedicato grande attenzione a tale tema nel suo complesso, ad esclusione di alcuni scritti precursori, tra questi

si vedano L. BELLARDI, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva. Il settore edile (1945-1988)*, F. Angeli, Milano, 1989; C. LAGALA, *Enti bilaterali, previdenza integrativa e contribuzione previdenziale: alla ricerca di una razionalità*, in *LI*, 1992, n. 10, 9; P. PERULLI, C.F. SABEL, *Gli Enti bilaterali dopo l'inizio: tre approcci ad una interpretazione operativa*, in *DRI*, 1996, 27; CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1997-1998*, Cnel, Roma, 2000. Focalizzando, quindi, l'attenzione sulla letteratura successiva al citato d.lgs. n. 276/2003, vanno, innanzi tutto, menzionati gli scritti presenti sul numero mono-tematico di *LD*, 2003, n. 2, di L. Mariucci, G. Martinengo, G. Zilio Grandi, F. Carinci, C. Cester, R. Del Punta, S. Scarponi, F. Torelli, U. Romagnoli, ove l'assegnazione di nuove funzioni al bilateralismo veniva soprattutto riletta alla luce degli effetti che essa poteva esercitare sul ruolo delle organizzazioni sindacali, paventando il rischio di uno snaturamento della identità di queste ultime a causa della assegnazione agli enti bilaterali di funzioni pubbliche o para-pubbliche (la critica si concentrava in particolare sui compiti relativi alla certificazione dei contratti di lavoro ed alla intermediazione tra offerta e domanda di lavoro), in particolare si veda L. Mariucci, G. Martinengo, G. Zilio Grandi, in *LD*, 2003, n. 2, cit., ma allo stesso modo anche G. FONTANA, *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, ES, Napoli, 2004, e S. LEONARDI, *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, Roma, 2005. Da ultimo, nello stesso senso, M.G. GRECO, *Gli enti bilaterali dopo la riforma del mercato del lavoro*, in *RGL*, 2009, n. 1.

Diversamente, altra parte della dottrina ha messo in rilievo positivamente il ruolo che gli stessi enti bilaterali possono svolgere in termini di innalzamento delle tutele sul mercato del lavoro dei lavoratori, proprio mettendo a frutto le nuove funzioni assegnate loro dalla riforma. Si sono espressi in tal senso M. NAPOLI, *Gli enti bilaterali nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro*, in *Ius*, 2003, 235 ss.; R. Del Punta, in *LD*, 2003, n. 2, cit.; F. PASQUINI, *Il ruolo degli organismi bilaterali nel decreto attuativo della legge 14 febbraio 2003, n. 30: problemi e prospettive*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004. Per una ricostruzione più esaustiva di tali due indirizzi interpretativi si veda da ultimo A. REGINELLI, *Gli enti bilaterali nella riforma del mercato del lavoro*, in *DRI*, 2006, 1002.

Lungo la seconda linea interpretativa sopra ricordata si inseriscono altri Autori, i quali, da una parte, hanno sottolineato come il rafforzamento degli enti bilaterali venga incontro alle nuove esigenze di tutela dei lavoratori derivanti da un mercato del lavoro *flessibile*, garantendo essi stessi maggiore – ed anche nuove modalità di – protezione proprio su detto mercato (così G. PROIA, *Enti bilaterali e modelli di regolazione sindacale*, in *ADL*, 2004, 9 ss.; P.A. VARESI, *Azione sindacale e tutela nel mercato del lavoro: il bilateralismo alla prova*, in *DRI*, 2004, 226), e, dall'altra, hanno evidenziato il ruolo che dette istituzioni possono svolgere a favore di un sistema di relazioni industriali ispirato ad una dimensione partecipativa, piuttosto che conflittuale (si veda A. VALLEBONA, *Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare*, in *DRI*, 2006, 1043). Altri ancora tra cui M. LAI, *Appunti sulla bilateralità*, in *DRI*, 2006, 1021 ss., hanno posto in evidenza che, per così dire, l'effetto combinato del riconoscimento costituzionale del principio di "sussidiarietà orizzontale", nonché il maggior peso del secondo livello della contrattazione collettiva, contribuisce proprio allo sviluppo della partecipazione delle parti sociali e quindi degli strumenti, come gli enti bilaterali, utili a tale scopo. Lo stesso Autore ha anche sottolineato il ruolo che tali istituzioni possono svolgere nel contrasto al lavoro irregolare, richiamando in proposito la legislazione più recente in materia di DURC e in particolare il ruolo assegnato in materia alle Casse edili.

Pochi scritti, anche tra quelli già ricordati, focalizzano l'attenzione, tra le attività *affidate* agli enti bilaterali, su quelle, ai nostri fini, più interessanti, continuando a prevalere, nel dibattito, quelle che, sin dall'inizio, hanno suscitato maggiore discussione (intermediazione e certificazione dei contratti di lavoro). In particolare una certa attenzione è stata comunque dedicata al tema della formazione professionale ed alle specifiche funzioni che il d.lgs. n. 276/2003 affida agli enti bilaterali nell'ambito della disciplina del contratto di apprendistato e di quello di inserimento. In proposito si veda per un inquadramento generale F. PASQUINI, *op. cit.*; per una prima disamina della contrattazione collettiva in materia A. REGINELLI, *op. cit.*, cui *adde* S. D'AGOSTINO (coordinato da), *Apprendistato: un sistema plurale. X rapporto di monitoraggio*, Isfol, 2009, in *www.isfol.it*. M. LAI, *Appunti sulla bilate-*

ralità, cit. – ma anche A. REGINELLI, *op. cit.*, seppur sottolineando la loro diversa natura – inoltre richiama in proposito anche l'esperienza dei Fondi paritetici interprofessionali su cui anche G. PROIA, *I Fondi interprofessionali per la formazione continua: natura, problemi, prospettive*, in *ADL*, 2006, fasc. 2, 470 ss. Per una disamina dettagliata del ruolo assegnato gli organismi bilaterali, in particolare in materia di promozione della formazione continua per i lavoratori, si veda MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Rapporto 2008 sulla formazione continua*, in *Formazione Orientamento Professionale*, 2009, n. 1-2-3.

In relazione alle recenti modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato e alle possibilità concesse agli enti bilaterali con l'introduzione del canale della formazione esclusivamente aziendale da parte de d.l. 112/2008 è utile la lettura di quella parte della dottrina maggiormente attenta ai contratti a contenuto formativo: si legga M. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008.

Per ciò che attiene alle competenze in materia di assistenza sanitaria e servizi sociali per i lavoratori, che rappresentano le nuove frontiere della bilateralità, è in corso un vasto dibattito, soprattutto a seguito della pubblicazione del Libro Verde sul welfare del Ministro Sacconi.

Al termine della consultazione pubblica lanciata da quest'ultimo, sono intervenute infatti delle importanti pubblicazioni di parte sindacale che dimostrano l'importanza di un sistema bilaterale di finanziamento e gestione di obblighi e prestazioni: così FISASCAT-CISL (a cura di), *L'assistenza sanitaria integrativa nell'ambito del Welfare contrattuale*, Laboratorio Terziario, 2009, n. 1, suppl. n. 2. Viene da tali contributi messa in luce l'importanza dei passaggi del Libro Verde che intendono favorire lo sviluppo dei fondi sanitari integrativi derivanti da accordi bilaterali allo scopo di contenere e ridurre l'incidenza della spesa sanitaria sul bilancio pubblico.

Analogamente nuove prospettive per la bilateralità sono individuate dagli interventi di sostegno al reddito. In questo senso importanti tutele per i lavoratori sono state di recente introdotte con il d.l. n. 185/2008 che ha voluto valorizzare il ruolo degli enti bilaterali, oggi chiamati a co-finanziare nella misura del 20% l'indennità di disoccupazione per i casi di sospensione. Un primo commento a tali misure è stato effettuato da S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Ammortizzatori sociali: istruzioni per l'uso dopo il Decreto anticrisi*, in *GLav*, 2009, n. 18, 12-24, i quali hanno sottolineato che con il provvedimento si è arrivati alla realizzazione dell'ampliamento delle categorie di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali, facendo leva sul sistema della bilateralità che tradizionalmente (in particolare nei settori esclusi dalla Cassa Integrazione Guadagni) si occupa del sostegno e della integrazione del reddito dei lavoratori sospesi.

Una critica metodologica si riscontra in S. LEONARDI (a cura di), *Ammortizzatori sociali ed enti bilaterali: una rassegna di norme e accordi collettivi*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2008, n. 4, il quale sottolinea che l'intuizione di valorizzare gli enti bilaterali, al fine di non pesare eccessivamente sulla finanza pubblica in questi settori, può concorrere ad attenuare quegli aspetti di iniquità e inefficienza del nostro sistema, rispetto ai quali tuttavia rimane indispensabile una revisione strutturale e di stampo universalistico delle politiche sociali pubbliche a cui solo il legislatore può porre rimedio. La costituzione di organismi paritetici quale espressione di un modello partecipativo di relazioni industriali è da tempo oggetto di ampia riflessione anche in Europa. Sebbene la questione si ponga in maniera dirompente con le recenti proposte legislative va detto che molteplici sono le forme di partecipazione, meritevoli di attenzione, che da sempre caratterizzano i sistemi di relazioni industriali.

Fin dall'inizio del secolo in tutto il Continente sono stati realizzati diversi strumenti bilaterali per la gestione congiunta di importanti competenze ed istituti. Un approccio per la trattazione di alcune buone pratiche in materia di bilateralità non può quindi prescindere dall'analisi di tali esperienze. A questo proposito di fondamentale importanza sono quei contributi che aiutano a comprendere i sistemi di welfare in cui le parti sociali svolgono un ruolo fondamentale, cfr. G. ESPING-ANDERSEN, *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna, 2000, delineando in maniera efficace la relazione tra il sistema di assistenza e previdenza sociale di uno Stato ed il conseguente ruolo delle parti sociali. Interessanti in particolare sono quelle speculazioni sui sistemi partecipativi più noti, tipici in particolare di Paesi del Nord-Europa e della Francia. A questo proposito importanti con-

tributi si sono soffermati sul sistema Ghent, quali S. LEONARDI (a cura di), *Ammortizzatori sociali ed enti bilaterali: una rassegna di norme e accordi collettivi*, cit.; L. VAN GUYS, *Trade Unions in Belgium*, in J. WADDINGTON, R. HOFFMANN (a cura di), *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*, Etui, Brussels, 2000, e sul *paritarisme* francese, tra cui L. DUCLOS, O. MÉRIAUX, *Pour une économie du paritarisme*, in *La Revue de l'IRES*, 1997, n. 24, descrivendo il ruolo di assoluto rilievo delle parti sociali nella gestione dei principali istituti dello Stato sociale.

Modelli di gestione partecipata della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Antonello Baldassarre

In Europa, il panorama dei modelli di "gestione partecipata" della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si presenta particolarmente ricco e articolato. Nelle diverse realtà nazionali, i referenti normativi preordinati al miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoro predispongono, «accanto a discipline di stampo tipicamente regolamentare e sanzionatorio, condizioni e strumenti per una gestione ed un controllo collettivo/sindacale» del sistema di prevenzione: cfr., per una ricognizione risalente nel tempo, A. LO FARO, *Azione collettiva e tutela dell'ambiente di lavoro in Europa*, in *DLRI*, 1991, n. 49, 161; per un'analisi comparata dell'impatto della direttiva quadro n. 89/391/CEE sui sistemi di relazioni industriali dei principali Paesi europei, si veda *Relazioni industriali e ambienti di lavoro: l'impatto della nuova direttiva quadro C.E.E.*, materiali di lavoro a cura di M. Biagi, Sinnea, Bologna, 16-17 febbraio 1990, e ivi, per una indagine della metodologia di intervento del legislatore comunitario, decisamente orientata ad indirizzare le risorse normative, messe in campo per un ambiente di lavoro sano e sicuro, «più sul piano orizzontale dei rapporti endoaziendali, che non su quello verticale, tecnico-regolamentare, proprio delle passate esperienze normative», si veda E. GONZÁLES-POSADA MARTÍNEZ, *La politica sulla sicurezza e la salute sul lavoro della Comunità Economica Europea e le sue ripercussioni in Spagna*. Sempre per un'analisi comparata del tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, svolta in una prospettiva attenta al dato empirico e agli orientamenti comunitari, si veda M. LA ROSA, F. STANZANI (a cura di), *Sicurezza, prevenzione e qualità del lavoro. Un'analisi comparativa a livello europeo*, F. Angeli, Milano, 1999: l'opera si riferisce ad un progetto di ricerca – *Leonardo da Vinci* – realizzato tra alcuni partner di tre Stati membri dell'UE (Italia, Spagna e Portogallo) e reca i contributi di J.E. Bjerk, C. Bonora, C. Dall'Agata, J. Freire, J. Kosovsky, P.F. Ravaglia, R. Rego, E. Sánchez Ruano, C. Stanzani, F. Tuccino, O. Tudor, P. Vivas, D. Walters. Degli Autori riportati, si vedano, in particolare, J. FREIRE, *La problematica della qualità del lavoro ed il ruolo delle parti sociali in Portogallo*; J. KOSOVSKY, *Piccole e medie imprese: il ruolo dei sindacati sul tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. L'esperienza slovacca*; E. SÁNCHEZ RUANO, P. VIVAS, *Sicurezza, prevenzione, partecipazione e qualità del lavoro. La riflessione ed il dibattito in Spagna*; O. TUDOR, *Piccole e medie imprese: il ruolo dei sindacati sul tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. L'esperienza britannica*. Nell'ambito della documentazione ufficiale delle istituzioni comunitarie, volta a favorire la realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti nel campo della salute e della sicurezza, si veda *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM(2002)118 def.: in essa si afferma che «le politiche *in materia di sicurezza dell'ambiente di lavoro* devono sforzarsi di combinare i propri strumenti, appoggiandosi, a tal fine, sul notevole *acquis* di svariati decenni di politiche comunitarie – delle quali la direttiva quadro 89/391 rappresenta la chiave di volta – e coinvolgendo tutti i soggetti interessati, ad esempio i poteri pubblici, le parti sociali, le imprese, gli assicuratori pubblici e privati, nel quadro di una corretta gestione che si basi sulla partecipazione di tutti».

In Italia, il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di attuazione

della delega prevista dalla l. 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma della normativa di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nell'ambito di una disciplina organica della materia, assegna un ruolo significativo alle parti sociali, chiamate a partecipare, insieme ai soggetti istituzionali, al "sistema di promozione della salute e sicurezza": si veda, con riguardo alle previsioni della legge delega, M. LAI, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi paritetici*, M. in RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro. Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007 n. 123*, Utet, Torino, 2008; sulle norme del d.lgs. n. 81/2008, si veda sempre M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, 2008; P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, e M. RICCI, *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, entrambi in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO, *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, Ipsoa, Milano, 2008. Sull'approccio partecipativo in generale alle tematiche della salute e sicurezza del lavoro, cfr. M. LAI, *Rappresentanti dei lavoratori e organi paritetici nella legge sulla sicurezza: l'approccio partecipativo*, in *Riv. prat. lav.*, 2007, n. 35; D. WALTERS, *Worker representation and health and safety in small enterprises in Europe*, in *Industrial Relations Journal*, 2004, 169 ss. In tema di responsabilità sociale e coinvolgimento delle parti sociali, con particolare riferimento ai problemi applicativi derivabili dall'uso dei primi codici di condotta in materia di ambiente di lavoro, cfr. L. GUAGLIANONE, *Responsabilità sociale e ambiente di lavoro*, in L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffrè, Milano, 2007. Per una indagine sul territorio, si vedano F. TUCCINO, *La formazione alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Un intervento nelle piccole imprese in Emilia Romagna*, e P.F. RAVAGLIA, *L'esperienza in Italia nel comparto delle piccole imprese: il caso dell'Emilia Romagna*, entrambi in M. LA ROSA, F. STANZANI, *op. cit.*

La Svezia, come le altre realtà nazionali dell'area scandinava, si caratterizza per un sistema di prevenzione in cui centrali sono il ruolo assunto dalle parti sociali e gli assetti dei rapporti di forza, tra le contrapposte rappresentanze degli interessi, improntate a filosofie di tipo partecipativo, «da intendere sempre in senso effettivo»: si veda il documento approvato, nella seduta del 24 febbraio 2000, dalla 11ª Commissione permanente Lavoro e Previdenza sociale del Senato della Repubblica (XIII Legislatura), sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, in *www.senato.it*, che, a proposito di effettività della logica partecipativa, rileva come in Svezia sia considerato «normale e non conflittuale il fatto che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza abbia il potere di sospendere le lavorazioni quando si verifichino particolari situazioni di rischio»; ma si veda anche K. LOVÉN, *Conflict between social partners over proposed work environment changes*, in *www.eurofound.europa.eu/eiro*, 1° settembre 2009, sui recenti tentativi, posti in essere dalla *Confederation of Swedish Enterprise* (*Svenskt Näringsliv*), di rimettere in discussione il *Work Environment Act* (*Arbetsmiljölagen*) e, in particolare, le regole sull'esercizio, da parte delle rappresentanze per la sicurezza, del c.d. "*stop production right*". Sul *safety committee*, organo a conduzione congiunta, non necessariamente paritetico, nel quale meglio si esprime la filosofia partecipativa del modello svedese, si veda il *Chapter VI* del *Work Environment Act*, che, non a caso, è intitolato *Co-operation between Employers and Employees* e in cui sono racchiuse le norme di riferimento dei principali organismi di tutela collettiva della sicurezza nei luoghi di lavoro (oltre ai *safety committees*, i *safety delegates*, i *regional safety delegates*, gli *student safety delegates*); per una descrizione delle principali caratteristiche del *safety committee*, cfr. M. SEWERYNSKI, M. WEISS (a cura di), *Handbook on Employee Involvement in Europe*, Kluwer Law International, The Hague, 2004; per riferimenti ai *regional safety delegates*, si veda D.R. WALTERS, *Health and Safety in Small Enterprises in Europe: Strategies for Managing Improvement*, Peter Lang, Brussels, 2001; sulla figura del "rappresentante dei lavoratori", successivamente divenuto "*safety delegate*", si veda S. SÖDERLUND, *Working Environment in Sweden. A Question of Partnership*, Tyresö, 1987, citato da J. LAKHAN, *Exploring the Spectrum of Labour Management Participation Within Safety Regimes: Occupational Health and Safety in Ontario (Canada), Sweden and the United States*, in *IJCLLIR*, 2007, n. 3, 435. Per una indagine sul "modello scandinavo", in relazione al quale le basse percentuali di infortuni e

malattie professionali sono state spiegate anche alla luce del ruolo assunto dalla visione partecipativa del sistema di sicurezza, si vedano i risultati della ricerca condotta dallo *Swedish Joint Programme for Working Life Research in Europe* (*SALTSA*) – che ha preso in esame le esperienze normative di Danimarca, Francia, Grecia, Italia, Spagna, Svezia e Regno Unito – in G. ZWESTSLOOT, *Health and Safety Management in Small Enterprises*, *paper* presentato allo *Swedish Worklife 2000: International Workshop on Health and Safety in Small Enterprises* (Brussels, 2000); e ancora, sull'indagine conoscitiva svolta, nell'ottobre 1999, dalla Commissione Lavoro del Senato, con audizioni e sopralluoghi a Helsinki (25 ottobre 1999), Stoccolma (26 e 27 ottobre 1999), Copenhagen (28 ottobre 1999), da cui è risultato che la situazione dei Paesi dell'area scandinava si caratterizza per l'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro tra i più bassi in Europa (per indice di frequenza si intende la risultante del rapporto tra infortuni mortali e numero di occupati e di ore lavorate), si veda il Documento approvato, nella seduta del 24 febbraio 2000, dalla 11ª Commissione permanente Lavoro e Previdenza sociale del Senato, cit.

Controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza

a cura di Fabrizio Sammarco

Per avviare un'analisi sul tema della partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza bisognerà rivolgere l'attenzione verso il concetto di *corporate governance* e cioè delle regole che attengono all'amministrazione/gestione e al controllo della società. L'efficienza dei sistemi di *governance* mirano al raggiungimento, nelle società di capitali, di un adeguato punto di equilibrio fra i poteri della maggioranza, che gestisce assumendosene la responsabilità, e la minoranza, che controlla la gestione senza ostacolarla. L'organizzazione della *governance* nelle società di capitali manifesta una peculiarità corporativa sia nell'amministrazione che nel controllo della stesse. Per approfondire i modelli di organizzazione si legga A. COLOMBO, E. GARAVAGLIA, *I modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al d.lgs n. 231/2001 nel contesto della corporate governance*, Parte I, in *Il controllo nelle società e negli enti*, 2006, fasc. 4-5, 421-508, e Parte II, in *Il controllo nelle società e negli enti*, 2006, fasc. 6, 657-710.

Il Quadro normativo di riferimento

Per inquadrare al meglio il tema è necessario un *excursus* normativo con cui analizzare le peculiarità della recente riforma delle società di capitali e quindi il d.lgs. n. 6/2003 (riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative) in attuazione della l. n. 366/2001 che ha inciso profondamente sulla disciplina societaria della *governance* con l'obiettivo di superare le fonti di inefficienza delle regole previgenti. Prima della riforma del 2003 si disciplinava la presenza di tre organi, assemblea, amministratori e collegio sindacale, con ripartizione legale di attribuzioni e responsabilità: a) l'assemblea era riconosciuta come organo non responsabile, competente a nominare e revocare gli organi responsabili, ad approvare il bilancio, ad emettere obbligazioni e a modificare l'atto costitutivo; b) gli amministratori erano riconosciuti come organo responsabile, competente in tema di gestione e rappresentanza della società oltre ad altri compiti specifici; c) il collegio sindacale era riconosciuto come organo responsabile, competente in tema di controllo di legittimità e di controllo contabile, oltre ad altri compiti specifici. Tale articolazione evidenziava delle criticità di disciplina (aggiuntive rispetto al tema generale della rigidità e ai costi procedimentali della struttura corporativa) che si possono esprimere in termini generali: 1) nel bilanciamento tra tutela dell'efficienza

dell'impresa e tutela delle minoranze (rapporti fra assemblea ed amministratori); 2) in un regime di responsabilità molto esteso, ma spesso il controllo e la gestione sono accentrati nelle stesse persone fisiche; 3) nell'inefficienza del sistema di controllo interno (mancanza di indipendenza tra controllori e controllati, eccessiva ampiezza delle attribuzioni, mancanza di adeguati poteri di reazione), risolto il difetto di professionalità con l'attuazione della nuova ottava direttiva sugli organi di controllo (in particolare è stata modificata l'ottava direttiva, n. 84/253/CEE, e le precedenti, n. 78/660/CEE e n. 83/349/CEE). Per approfondire i sistemi di governo esistenti si legga F. SUPERTI FURGA, *Sistemi di governo e di controllo delle imprese oggi: brevi riflessioni*, in *Il controllo nelle società e negli enti*, 2008, fasc. 1, 1-22.

La riforma in tema di *governance* ed organi sociali conferma la necessità di svolgere l'attività di amministrazione e controllo attraverso un'organizzazione corporativa (il socio vota per la nomina degli organi sociali, non svolge funzioni di amministrazione e controllo). Si prevede, inoltre, la tripartizione dei sistemi di *governance* consentiti nelle S.p.A. Oltre al sistema previgente ("tradizionale") le singole società possono adottare due modelli alternativi di amministrazione e controllo: il dualistico mutuato dall'esperienza societaria tedesca ed il monistico mutuato dall'esperienza societaria inglese (lo statuto può scegliere, anche di *default*, solo fra i tre codici organizzativi previsti dal legislatore). Il sistema tradizionale è il modello di *default* e prototipo normativo dei sistemi di *governance* (basti considerare i quaranta articoli dedicati alla disciplina del tradizionale, gli otto – di cui due di rinvio – del dualistico ed i quattro – di cui uno di rinvio – del monistico). Se sul piano sistematico la riforma è stata realizzata individuando due sezioni distinte all'interno della sezione sesta (dedicata agli organi sociali della S.p.A.), sul piano della tecnica legislativa è stato usato il metodo dell'interpolazione del codice (così come avvenuto nell'attuazione delle direttive comunitarie) con significativo uso dei rinvii, soprattutto nella regolamentazione dei sistemi di amministrazione e controllo alternativi al modello legale. Si legga A. GUACCERO, *Del sistema dualistico*, in G. NICCOLINI, A. STAGNO D'ALCONTRES (a cura di), *Società di capitali. Commentario*, Jovene, Napoli, 2004.

Corporate governance e Consiglio di sorveglianza

Focalizzandosi a quanto riportato nel comma 1 dell'articolo del disegno di legge sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa il rinvio è alle imprese esercitate in forma di Società per Azioni o di Società europea, e quindi alla norma del regolamento n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di 300 lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un Consiglio di gestione e da un Consiglio di sorveglianza, in conformità agli artt. da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* c.c. Si tratta, quindi, di un diretto riferimento alla prima alternativa statutaria del modello dualistico. L'ispirazione è chiaramente riversa al modello tedesco e francese oltre che allo Statuto della Società europea; viene indicato come il modello che accentua maggiormente la dissociazione tra proprietà (dei soci) e potere (degli organi sociali). La struttura corporativa è declinata in: a) un Consiglio di gestione (almeno due componenti nominati dal Consiglio di sorveglianza) secondo l'art. 2409-*octies*; b) Consiglio di sorveglianza (almeno tre membri effettivi e due supplenti) nominati dall'assemblea per il controllo sull'amministrazione e la legittimità dell'attività sociale; c) revisore esterno per il controllo contabile. Il meccanismo di fondo è basato sull'assemblea che nomina (oltre al revisore contabile) l'organo di controllo di legittimità (il Consiglio di sorveglianza di almeno tre membri) che nomina a sua volta l'organo gestorio (il Consiglio di gestione di almeno due membri).

Per la disciplina del Consiglio di sorveglianza si legga S. AMBROSINI, *I poteri del collegio sindacale*, in P. ABBADESSA, G.B. PORTALE (diretto da), *Il nuovo diritto delle società. Liber amicorum Gian Franco Campobasso*, Utet, Torino, 2006, ed ancora M.C. BREIDA, *Articolo 2409-terdecies Competenza del consiglio di sorveglianza*, in G. COTTINO, G. BONFANTE, O. CAGNASSO, P. MONTALENTI (a cura di), *Il nuovo diritto societario*, Zanichelli, Bologna, 2004; l'articolato normativo fa riferimento agli artt. 2409-*duodecies* e 2409-*quaterdecies* in cui vengono espressamente richiamate alcune norme dettate in tema di c.d.a. per il modello legale e per il collegio sindacale (incluse quelle su compenso e responsabilità). Il Consiglio di sorveglianza è l'organo che cumula alcune delle competenze del collegio sindacale e dell'assemblea: infatti nomina e

revoca i membri del Consiglio di gestione e, di regola, ne determina il compenso; approva il bilancio, salvo traslazione del potere all'assemblea; controlla la legittimità gestionale con possibili attribuzioni statutarie in tema di "alta amministrazione" (piani strategici, industriali e finanziari della società); svolge possibili azioni di responsabilità verso il Consiglio di gestione in aggiunta all'assemblea e alla minoranza (cfr. art. 2409-*decies*) relazionando annualmente all'assemblea. Si legga in materia G. SCASSELLATI-SFORZOLINI, M. SPADA, *La partecipazione dei consiglieri di sorveglianza alle riunioni del consiglio di gestione*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 2007, vol. 2, 355-368, P. MAGNANI, *Competenza del consiglio di sorveglianza*, in P. MARCHETTI, L.A. BIANCHI, F. GHEZZI, M. NOTARI (a cura di), *Commentario alla riforma delle società*, Giuffrè, Milano, 2005, ed ancora E. SANTI, *Articolo 2409-terdecies*, in A. MAFFEI ALBERTI (a cura di), *Il nuovo diritto delle società*, Cedam, Padova, 2005.

Mitbestimmung e *Corporate governance* in Germania

Tale sistema, come anticipato in premessa, è ispirato ai principi della co-determinazione tipici del Sistema di Partecipazione Aziendale in Germania. Anche in questo caso è necessario citare i riferimenti normativi in materia partendo dalla legge della *Montanmitbestimmung* nell'industria del carbone e dell'acciaio del 1951 e della versione del 1985 per poi passare alla legge sulla codecisione del 1986 fino a giungere alla legge sullo statuto di partecipazione del 2004. Si legga in merito B. CATTERO, *Codeterminazione: il caso della Germania*, Il Mulino, 2005, 1125-1135 ed ancora R.H. SCHMIDT, *Continuità e Cambiamento nella corporate governance in Germania*, in *Quaderni di ricerca giuridica*, 2003, n. 56, 23 in cui oltre a quella fra modello di gestione "monista" e "dualista", l'altra distinzione fondamentale nella quale occorre inquadrare la *Mitbestimmung* è quella in uso nella letteratura sulla corporate *governance* tra sistemi *outsider control* e sistemi *insider control*. I sistemi *outsider* o "basati sul mercato", tipicamente quello anglo-americano, sono caratterizzati dalla centralità del mercato dei capitali sia come fonte di finanziamento sia come meccanismo di controllo del *managment*. I sistemi *insider* sono invece "basati sulle relazioni", al centro delle quali si collocano le banche i cui crediti e pacchetti azionari rappresentano la principale fonte di finanziamento delle imprese. Queste ultime, a differenza del "modello *outsider*", sono caratterizzate piuttosto da una struttura proprietaria concentrata e stabile e in esse la proprietà spesso è coinvolta nella gestione. A loro volta i "sistemi *insider*" non si lasciano ridurre al primato delle banche rispetto al mercato: le "relazioni" che li caratterizzano – e li differenziano fra loro – concernono anche gli altri *stakeholders*, ovvero quegli attori i cui interessi rispetto all'agire economico dell'impresa sono giudicati socialmente rilevanti e sono anche, in diverse forme e in varia misura, istituzionalmente sostenuti di fronte al management. Un portatore di propri interessi nell'impresa è, quindi, chiamato anche a tener conto degli interessi degli *stakeholders* e della ricerca di un loro equilibrio ponderato. Storicamente, e fino ad anni Novanta, il "modello tedesco" o "renano" ha rappresentato un particolare tipo di "sistema *insider*", peculiare rispetto a quello giapponese o latino, non ultimo anche per la codeterminazione che a partire dal secondo dopoguerra lo ha contraddistinto. Ma la peculiarità risiedeva soprattutto nella particolare combinazione della *Deutschland Ag*, metafora che ben sintetizzava la complementarità fra grande impresa tedesca e contesto economico e istituzionale nella quale era incorporata. Letteralmente: "Germania S.p.A.". Il concetto risale ad A. SHONFIELD, *Modern Capitalism. The Changing Balance of Public and Private Power*, Oxford University Press, Oxford, 1965. Un concetto più astratto e generale, ma decisamente meno pregnante in questa sede, è quello di *business system* inteso come particolare combinazione di caratteri chiave delle imprese e dei mercati e relativi contesti istituzionali. Cfr. R. WHITLEY, *Dominant forms of economic organization in market economies*, in *Organization Studies*, 1994, vol. 15, n. 2, 153-182. Cfr. W. STREECK, M. HÖPNER, *Einleitung: Alle Macht dem Markt?*, in W. STREECK, M. HÖPNER (a cura di), *Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland Ag*, Campus, Frankfurt a.M., 2003, 11-59. Si veda anche H. HIRSCH-KREINSEN, *Shareholder Value. Zum Wandel von Unternehmensstrukturen und Kapitalmarktbedingungen*, in *Wsi-Mitteilungen*, 1999, n. 5, 322-330; U. JÜRGENS, K. NAUMANN, J. RUPP, *Shareholder Value in an Adverse Environment: The German Case*, in *Economy and Society*, 2000, vol. 29, n. 1, 54-79;

K. DORRE, *Perspektiven der Demokratisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt*, in U. KONITZER ET AL. (a cura di), *Zukunft der Mitbestimmung*, Vsa, Hamburg, 2000, 45-65.
Per rimanere, però, in tema di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza è bene evidenziare che il ruolo dei rappresentanti eletti dai lavoratori all'interno di un organo di una società di capitali è senza dubbi un ruolo particolare. Non esiste però un interesse imprenditoriale imparziale e perciò si devono far valere in questo ambito anche gli interessi dei dipendenti. L'esperienza ha dimostrato che la cooperazione e la rappresentazione degli interessi dei lavoratori sono senz'altro conciliabili se il flusso di informazione è immediato e senza ritardi. Questo impone che i rappresentanti dei dipendenti all'interno del consiglio di sorveglianza accettino il proprio ruolo come parte del sistema della partecipazione dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori all'interno del consiglio di sorveglianza devono collegare la propria attività a quella dei consigli di fabbrica e devono collaborare con i sindacati presenti nell'azienda o nel gruppo aziendale. I rappresentanti dei lavoratori possono e devono spiegare i problemi della loro attività anche ai dipendenti dell'azienda. Questo deve accadere in un modo che non entri in conflitto con il dovere di discrezione.

Consiglio di sorveglianza ed azionariato dei dipendenti

Spostando l'analisi sugli ultimi sviluppi del tema, per una concisa *review* extra-giuridica ed extra-normativa, si consulti il Rapporto 2008 sull'azionariato dei dipendenti, presentato a Bruxelles dall'EFES (*European Federation of Employee Share Ownership*): il valore delle azioni possedute dai lavoratori è calato in Europa, per effetto della recessione, dai 283,3 miliardi di euro del 2007 ai 240,2 del 2008. EFES ritiene, però, che nei prossimi cinque-dieci anni il totale del capitale azionario posseduto dai lavoratori – oggi pari a livello europeo al 2,63% – salirà al 4-5%. Sono due i motivi che porteranno, secondo EFES, a tale incremento: la ricerca di un maggiore coinvolgimento dei dipendenti da parte delle imprese e la discesa del mercato azionario, che renderà più facile per un lavoratore l'acquisto di titoli aziendali. Anche se può apparire difficile che i lavoratori, scottati dalla recente caduta degli indici azionari, si volgano di nuovo nel breve periodo agli investimenti in Borsa, il ritorno all'azionariato dei dipendenti, previsto da EFES, avverrebbe in un mercato del lavoro europeo che è mutato nel corso degli ultimi dieci anni e dove, in particolare, è fortemente salito il numero dei contratti atipici. Nel 2007, a esempio, la percentuale dei lavoratori a tempo parziale era pari nei 27 Stati dell'Unione europea al 18,2% sul totale degli occupati, mentre quella dei dipendenti a tempo determinato era pari al 14,5%. L'acquisto di azioni da parte dei lavoratori non diventa, dunque, almeno per chi ha un contratto di breve durata, un modo per legare le proprie sorti a quelle dell'azienda da cui dipende, ma un mero investimento finanziario. In questo modo, però, l'azionariato dei dipendenti, legato alle scelte del singolo, perde la sua caratteristica di possibile strumento di democrazia industriale.

Case Study e lo stato dell'arte in Italia

In termini di buone prassi si pensi al sindacato Usa dei lavoratori automobilistici, UAW (*United Auto Workers*), che si avvia a diventare il principale azionista delle tre case di Detroit. UAW possiede, infatti, il 55% delle azioni di Chrysler, il 39% di quelle di General Motors e avrà presto una quota significativa di Ford, che controbilanciano il debito contratto per il pagamento della propria quota al VEBA (*Voluntary Employees' Beneficiary Association*), il fondo per la previdenza e l'assistenza sanitaria di dipendenti e pensionati, gestito dal sindacato. Tutte le azioni detenute dai lavoratori di Chrysler, General Motors e Ford saranno dunque affidate al VEBA, cui spetterà un posto nel Consiglio di amministrazione di Chrysler, composto da nove membri (tre per Fiat, uno del governo canadese, quattro del Tesoro Usa e uno in rappresentanza di VEBA). Negli Stati Uniti, il sindacato era già entrato con una quota significativa nel capitale azionario della compagnia aerea United Airlines. Dal 1994 al 2000 i lavoratori possedettero, infatti, una quota di capitale azionario con cui nominarono tre membri del Consiglio di amministrazione. Si trattò, però, di un'esperienza negativa perché la presenza dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione non bastò a evitare la profonda crisi in cui cadde United Airlines dopo gli attentati dell'11 settembre. Quasi a far pensare che il modello mag-

giormente garantista per gli interessi di lavoratori e sindacati sia proprio quello di un modello dualistico d'indirizzo e controllo di un'impresa, adattando ai tempi nuovi l'esperienza tedesca della *Mitbestimmung,* che prevede la presenza dei rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di sorveglianza e non nel Consiglio di amministrazione. Bisogna, allora, chiedersi come i dipendenti possano assumere nella governance societaria una posizione in grado di garantire il controllo, senza subire tutti i rischi del coinvolgimento nelle scelte gestionali.
Si legga a tal proposito F. VELLA, *Un grande sindacato per una grande FIAT*, in www.*lavoce.info*, 15 ottobre 2009, in cui si enfatizza come alle vie della consultazione e dell'informazione, in parte già previste nel nostro sistema e ampliate e rafforzate da alcuni recenti disegni di legge presentati in Parlamento si aggiunge l'ipotesi, da tutti invocata, del sistema dualistico con la presenza dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza. Il testo definitivo della riforma ha invece compiuto una scelta di totale chiusura su questo terreno, almeno per le società non quotate, tradendo la originaria vocazione del dualistico a divenire luogo di elezione per la diretta presenza dei rappresentanti degli *stakeholders* negli organi di governo delle società, vocazione che appartiene proprio a quell'esperienza tedesca con la quale la Fiat in un prossimo futuro si dovrà con ogni probabilità confrontare. Si potrebbero, quindi, cambiare le regole e aprire la strada verso la rappresentanza dei lavoratori nell'organo di sorveglianza. Ma anche qui è meglio guardarci bene dentro. Il sistema dualistico è decollato da noi grazie soprattutto al famoso punto f-*bis* dell'articolo 2409-*terdecies* c.c. che consente alle società di ampliare le competenze del consiglio di sorveglianza alle operazioni strategiche e ai piani industriali: tutte le prime esperienze applicative, ad esempio nelle banche, lo prevedono. Bisogna allora chiedersi se questo modello sia appetibile per accogliere esperienze partecipative, o se sia più funzionale all'attività di monitoraggio il modello "semplice", che non investa, con le relative responsabilità, scelte gestionali di grande rilievo.

Istituzione di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa e distribuzione di premi sotto forma di azioni o quote del capitale societario ai lavoratori, con o senza partecipazione di loro rappresentanti nel Consiglio di amministrazione

a cura di Roberta Caragnano

La partecipazione finanziaria: quadro comunitario generale di riferimento

Alla partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa le istituzioni comunitarie hanno dedicato attenzione sin dal 1979 con il *Memorandum* della Commissione europea sulla partecipazione dei lavoratori alla formazione dei patrimoni. Al *Memorandum*, nel 1983, è seguita una risoluzione del Parlamento che invitava la Commissione ad intervenire sulla materia della partecipazione attraverso una raccomandazione e ad esaminare l'opportunità di una direttiva. Negli anni Novanta è stata approvata la raccomandazione del Consiglio n. 92/443/CEE del 27 luglio 1992, concernente la partecipazione finanziaria dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa e che trova il suo presupposto nella comunicazione della Commissione concernente il programma di azione relativo alla implementazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989. La definizione di partecipazione presente nella raccomandazione è così ampia da ricomprendere sia la partecipazione agli utili, come sistema di retribuzione, sia la partecipazione azionaria (sul punto per approfondimenti si leggano A. ALAIMO, *Partecipazione finanziaria*, in G. BABYLOS, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di*

diritto del lavoro comunitario, Monduzzi, Bologna, 1996, S. BRUSCO, G. SOLINAS, *Partecipazione necessaria e partecipazione possibile*, in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, 1999, n. 3-4, 411-428). È però nell'ambito del Rapporto Pepper I, *Promotion of employee participation in profits and enterprise results*, in *Social Europe*, 1991, suppl. 3, della Commissione europea, la cui ricerca poi è confluita ed è stata ampliata nel successivo Rapporto Pepper II, *Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States*, Com(1996)697 final, Brussels, 8 gennaio 1997, che è possibile rinvenire il substrato culturale e normativo delle principali proposte contenute nella raccomandazione nonché una rassegna delle misure adottate nei diversi Stati membri al fine di promuovere la partecipazione finanziaria dei lavoratori. Al Rapporto Pepper II sono seguiti i Rapporti Pepper III, *Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, del 2006, e Pepper IV, *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Proprio in quest'ultimo, a differenza dei precedenti, si è proceduto ad un *benchmarking* delle politiche e prassi nazionali, il che rappresenta un importante contributo al rafforzamento dello scambio di informazioni e all'individuazione di prassi modello.

Partecipazione agli utili e azionariato in Europa

Lo sviluppo delle forme di partecipazione finanziaria nel quadro comparato conosce differenti forme applicative (partecipazione agli utili, partecipazione finanziaria) a causa dell'assenza di una disciplina, a livello comunitario, su cui costruire un sistema europeo di riferimento per cui tutto è rimesso alla volontà e al ruolo dei Governi nazionali e delle parti sociali. Alla base di una disciplina così articolata vi è anche il diverso substrato non solo giuridico ma anche economico sociale dei singoli Paesi (in generale sul tema si leggano gli studi di A. BEN-NER, W. ALLEN BURNS, G. DOW, L. PUTTERMAN, *Employee Ownership: An Empirical Explanation*, in M.M. BLAIR, T.A. KOCHAN (a cura di), *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*, Brookings Institution, Washington, DC, 2000). Sullo sviluppo di prassi applicative nel quadro comparato si vedano anche gli studi condotti dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, in particolare A. PENDLETON, E. POUTSMA, *Financial participation: The role of governments and social partners*, 2004; J. MC.CARTNEY, *Financial participation in the EU: Indicators for benchmarking*, 2004; A. PENDLETON, E. POUTSMA, J. VAN OMMEREN, C. BREWSTER, *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*, 2001; E. POUTSMA, *Recent trends in employee financial participation in the European Union*, 2001, tutti in *www.csmb.unimore.it*, Indice A-Z, voce *Partecipazione finanziaria (profitti, utili, azionaria, risultati)*; F. POUTSMA (a cura di) *Practices of Financial Participation in Europe: The Situation in Six Member States*, Nijmegen School of Management, Nijmegen, 2001. Sulla diffusione di modelli partecipativi in Europa si leggano i contributi di M. TIRABOSCHI, *Partecipazione finanziaria, qualità del lavoro e nuove relazioni industriali: il caso italiano in una prospettiva comparata*; P. ICHINO, *La "giusta retribuzione" tra diritto ed economia*; G. LOY, *I vantaggi economici per i lavoratori legati ai risultati dell'impresa*; F. AMATO, *La tutela economica prevista per il socio-lavoratore dalla legge n. 142/2001*; A. PENDLETON, *Politica e pratiche di partecipazione finanziaria in Europa*; C. AGUT GARCÍA, *La partecipazione dei lavoratori in Spagna*; R. BLANPAIN, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali: il caso Belga*; L. GUAGLIANONE, *Azionariato dei dipendenti e Governo di impresa*; A. NEAL, P. LORBER, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali: l'esperienza del Regno Unito*; J. ROJOT, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali: il caso francese*; D. SENNE, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali il caso tedesco*, tutti in *DRI*, 2002, n. 2.

Tracciare una linea di discrimine netta tra partecipazione agli utili e azionaria non è facile in quanto la prima può assumere forme diverse: attraverso la corresponsione in contanti, azioni o obbligazioni. In alternativa, possono essere investiti bonus derivati dalla partecipazione agli utili in piani di risparmio aziendali (i quali possono a loro volta investire in azioni dei dipendenti). Tali formule di calcolo dei bonus di partecipazione agli utili sono molto variabili. Sul punto per un quadro comparato cfr. F.

FAHKFAKH, S. MABILE, 'France', in A. PENDLETON, V. PEROTIN (a cura di), *Profit Sharing in Europe: The Characteristics and Impact of Profit Sharing in France, Germany, Italy and the United Kingdom*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002; F. POUTSMA, W. DE NIJS, J.A.C.M. DOOREWAARD, *Promotion of Employee Ownership and Profit-Sharing in Europe*, in *Economic and Industrial Democracy*, 1999, 171-196; A. PENDLETON, V. PEROTIN (a cura di), *Profit-Sharing in Europe: The Characteristics and Impact of Profit-Sharing in France, Germany, Italy and the United Kingdom*, Edward Elgar, Cheltenham, 2001; E. POUTSMA, F. HUIJGEN, *European Diversity in the Use of Participation Schemes*, in *Economic and Industrial Democracy*, 1999, 197-224; D.L. KRUSE, *Why Do Firms Adopt Profit Sharing and Employee Ownership Plans*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1996, 515-538.
Per una analisi sulle forme di azionariato dei lavoratori nel quadro europeo cfr. E. AVANZI, *La partecipazione azionaria dei dipendenti: gli indirizzi dell'Unione Europea*, in A.V. IZAR (a cura di), *La partecipazione azionaria dei dipendenti*, Giappichelli, Torino, 2003, 53 ss., R. CARAGNANO, *Modelli di partecipazione finanziaria dei lavoratori in azienda*, in *DRI*, 2007, n. 4, 1242-1253.

La partecipazione finanziaria in Italia: normativa vigente e proposte di modifica

In Italia il tema delle forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa è stato oggetto di numerosi dibattiti del mondo economico-giuridico già all'inizio del secolo scorso a partire dagli studi di E. CAMANNI, *La partecipazione dei lavoratori ai profitti dell'impresa*, Edizioni Lavoro, Roma, 1987, C. RATTO, *Sulle società di capitali e lavoro: le azioni di lavoro come una nuova forma di cooperativismo*, in *Rivista delle Società Commerciali*, 1912, 639, M. BIAGIOLI, *La partecipazione ai risultati economici delle imprese nell'ambito della politica di concertazione*, in *L'impresa al plurale. Quaderni alla partecipazione*, 1999, n. 3-4, 83-100, sino alla bozza provvisoria di disegno di legge unificato, con relatore Ichino, presentata in Senato nel maggio 2009.
La partecipazione dei lavoratori alla proprietà e al controllo dell'impresa e al "risparmio popolare" furono oggetto, in seno all'Assemblea Costituente, di un acceso dibattito che si concluse con l'approvazione degli artt. 41, comma 3, 43, 46 e 47 quali norme programmatiche (sul punto si vedano rispettivamente i commenti di G. GHEZZI, F. MERUSI, *Rapporti economici, Titolo III*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1980, 96 e 185). Tali previsioni costituzionali si affiancano all'art. 2349 c.c. che anche attualmente disciplina la fattispecie dell'assegnazione gratuita di azioni da parte di una S.p.A. ai singoli dipendenti e all'art. 2441. E proprio in riferimento ad esso il Decreto del Capo Provvisorio dello Stato del 20 agosto 1947, n. 920, aggiungeva il comma 4 il cui testo, fatta eccezione per una correzione formale di adeguamento, è rimasto lo stesso ed è l'attuale comma 8. Da allora le norme fondamentali sono rimaste invariate e non più in grado di andare incontro in modo consapevole e critico alla mutata realtà (sul punto il *Libro Bianco sul mercato del lavoro*, presentato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'ottobre del 2001, nella sezione III.3 prende atto dell'esistenza di un deficit culturale dell'Italia con riguardo al tema e della mancanza di una disciplina organica).
L'indeterminatezza del dettato costituzionale e codicistico «non contribuisce alla soluzione dei principali nodi pratici e tecnici dell'azionariato dei dipendenti e determina un radicato dissenso tra le maggiori correnti istituzionali sul modo di concepire la partecipazione tra capitale e lavoro nell'impresa» (così M. BIAGI, *Le nuove frontiere della partecipazione: un disegno d legge in materia di partecipazione azionaria dei dipendenti*, in *DRI*, 2000, n. 1, 107; sempre sull'inadeguatezza del quadro legislativo si rinvia a E. GHERA, *L'azionariato dei lavoratori dipendenti*, in *ADL*, 1997, n. 6, 18, T. TREU, *La partecipazione dei lavoratori all'economia delle imprese*, in *GComm*, 1988, 785-816, contra è l'opinione di M. NIGRO, *L'edilizia popolare come servizio pubblico*, in *RTDPC*, 1995, 150 ss., che legge nell'art. 47 Cost. un sostegno alla partecipazione finanziaria dei lavoratori). La poca chiarezza delle previsioni costituzionali è stata più volte sottolineata dalla dottrina anche giuslavoristica, che si è confrontata con le disposizioni degli artt. 2349 e 2441 c.c., ed è opinione concorde che il coinvolgimento dei lavoratori nel capitale azionario, pur potendo essere già avviato alla stregua della normativa vigente, per diffondersi in modo socialmente rilevante ed essere "significativo" anche al fine di migliorare il clima partecipativo delle re-

lazioni industriali, necessiti sia di incentivi (soprattutto di ordine fiscale, parafiscale e creditizio) sia di regole giuridiche certe e trasparenti (cfr. A. ALAIMO, *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Giuffrè, Milano, 1998, M. TIRABOSCHI, *Partecipazione finanziaria, qualità del lavoro e nuove relazioni industriali: il caso italiano in una prospettiva comparata*, in *DRI*, 2002, 218-219, parte prima, 258-268).
In questa direzione si è mosso il legislatore quando sul finire degli anni Novanta è intervenuto a rilanciare l'idea sul tema dell'azionariato con il nuovo art. 48, comma 2, TUIR (Testo Unico imposte sui redditi) introducendo una disciplina fiscale favorevole per le società emittenti nuove azioni. Successivamente con il d.lgs. n. 58/1998 ha riconfermato la disciplina di sostegno per le società aventi azioni quotate al fine di favorire i piani di *stock optinon*.
Parte della dottrina ha sottolineato, inoltre, come un presupposto importante per favorire l'azionariato popolare possa essere la riforma del mercato finanziario e dell'informazione societaria. Nel luglio del 1998 infatti era istituita la Commissione Mirone che in linea con il precedente lavoro della Commissione Draghi si prefiggeva l'obiettivo di predisporre uno schema legislativo per un riassetto della disciplina societaria. Nella direzione di un adeguamento della disciplina legislativa al fenomeno del risparmio di massa quale è stata sottolineata nello studio *L'azionariato popolare – Brevi note*, edito da La Centrale Finanziaria Generale S.p.A., Milano, 1961, in *Rivista societaria*, 1961, 346, con l'articolo di L. Mengoni.
Un fattore importante e "tipico" della situazione italiana, che ha inciso sulla diffusione della partecipazione, è stato il contesto delle nostre relazioni industriali che negli anni hanno registrato una opposizione da parte di Confindustria e di una parte sindacale come la Cgil a cui si è contrapposto il convinto sostegno della Cisl. Sul punto e per una sintesi delle posizioni sindacali a favore si leggano E. DI FILIPPO, *Azionariato dei dipendenti in Italia: propositi e proposte recenti*, cui *adde* E. BONFANTI, *Dipendenti azionisti per esprimere democrazia economica*; per la posizione della Cgil si veda W. CERFEDA, *Oltre la partecipazione in una sola impresa*, tutti in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, 2001, nn. 7/8.
In Italia la diffusione e l'implementazione degli strumenti partecipativi, se in un primo momento è stata avviata solo in via sperimentale e per grandi aziende per lo più statalizzate e/o della grande distribuzione, successivamente è stata agevolata dalle politiche di privatizzazione e ristrutturazione aziendale che hanno dimostrato come la partecipazione azionaria rappresenti un ottimo strumento di finanziamento e di ricapitalizzazione delle grandi imprese di capitali. A ciò si aggiunge l'orientamento di quella parte della dottrina la quale ritiene che l'azionariato possa essere inteso oltre che come strumento di capitale di rischio anche come alternativa ai licenziamenti collettivi nonché come forma di flessibilizzazione della retribuzione. Sul punto cfr. L. PROSPERETTI, *Appunti conclusivi*, in AA.VV., *Le azioni del futuro: privatizzazione*, Giuffrè, Milano, 1996, mentre come buone prassi italiane si vedano le esperienze di alcune *public companies* del settore del credito quali Mediobanca, Credito Italiano, Banca Popolare di Milano, delle telecomunicazioni come Telecom (sul punto cfr. l'accordo Telecom del 7 ottobre 1997, in *LI*, 1997, n. 21, 75-83) e l'Alitalia (cfr. l'accordo Alitalia del 19 giugno 1996, in *LI*, 1996, n. 13, 43-48).
Da più parti è stato sottolineato anche il vantaggio potenziale dell'adozione di tali strumenti sia in relazione alla capacità di coniugare non solo esigenze economiche e finanziarie ma anche gestionali in quanto la partecipazione dei lavoratori al capitale di impresa implica soprattutto un rafforzamento e un coinvolgimento degli stessi che hanno come diretta conseguenza un aumento della produttività e del clima delle relazioni industriali in azienda. A riguardo si legga G. BAGLIONI, *Valutazione sull'azionariato dei dipendenti nella logica della partecipazione*, in L. BENEDETTI (a cura di), *Democrazia economica e democrazia industriale. La prospettiva europea, il caso italiano*, F. Angeli, Milano, 1994, 104, L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro*, in *DRI*, 2000.
In Italia proposte legislative recenti per la riforma dei modelli di azionariato sono state presentate da studiosi della materia: il progetto dell'On. Ruini del 1918, elaborato sulla scorta della legge francese del 26 aprile 1917 sulla partecipazione operaia ai profitti delle società anonime e successivamente ripreso dalla Commissione Vivante del 1922, su cui diffusamente G.U. PAPI, *Il lavoratore alla gestione della impresa*, F. Angeli, Milano, 1923, 241-263, C. VIVANTE, *La partecipazione dei lavoratori agli utili delle società per azioni*, in *RDComm*, vol. XVI. Entrambi i progetti non hanno avuto molto

seguito per la delicata questione, dibattuta in dottrina, se optare per forme di gestione individuale e/o collettiva delle azioni ai lavoratori. Il legislatore italiano ha rilanciato l'idea successivamente, nel 1996, con la proposta di legge n. 2499/1996, *Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti*, e il ddl n. 2661/1996, *Norme per la diffusone dell'azionariato tra i dipendenti delle società per azioni costituite per effetto della privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica*, mentre nel 1998 è seguita la proposta curata da M. Biagi con la collaborazione di M. Tiraboschi per il Ministero dei trasporti, in attuazione di quanto stabilito nel *Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti del dicembre 1998*, in *DRI*, 2000, n. 1.
Sul dibattito italiano si legga M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori*, in *Banca & Lavoro*, 2001, n. 8. In una prospettiva *de jure condendo* si confronti la proposta di disciplina dell'azionariato contenuta in T. TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2002, sez. III. Con specifico riferimento al caso italiano sempre nella prospettiva *de jure condendo* ma riguardo alla questione di alternativa tra azionariato individuale e collettivo cfr. M. BIAGI, *La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva*, in *RIDL*, 1999, n. 3, 283-291.
Attualmente, in Senato, è stata presentata e discussa la bozza provvisoria di un disegno di legge unificato, con relatore Pietro Ichino, sulla partecipazione dei lavoratori alle imprese. La bozza di testo unificato ha l'obiettivo di recepire in un unico disegno di legge le varie proposte presentate sulla materia (cfr. ddl n. 803/2008, ddl n. 964/2008, ddl n. 1308/2008 e ddl n. 1531/2009, tutti in *Boll. Adapt*, 2009, n. 14. Per commenti al disegno di legge si veda la relazione al progetto di legge presentata da Pietro Ichino il 30 ottobre 2008, in *www.senato.it*, F. RICCARDI, *L'ora della partecipazione*, in *Avvenire*, 20 maggio 2009, G. BAGLIONI, *Partecipazione: il sindacato nella stanza dei bottoni. Evviva la partecipazione dei lavoratori?*, in *www.ildiario dellavoro.it*, 5 giugno 2009, R. CARAGNANO, *La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge*, Working Paper Adapt, 2009, n. 86).
Il disegno di legge in cinque articoli disegna i contenuti del nuovo contratto di lavoro che regola il coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento dell'azienda: prevede la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a un consiglio di sorveglianza nelle imprese esercitate in forma di S.p.A. o di Società europea, con oltre 300 dipendenti, disegna i contorni della partecipazione azionaria dei lavoratori, con l'aiuto di sgravi fiscali, infine prevede che parte della retribuzione dei dipendenti possa essere differita al momento in cui vengono raggiunti determinati obiettivi aziendali. In particolare, gli importi versati dai dipendenti che aderiscono al piano di partecipazione azionaria, fino a un massimo di 5.200 euro, danno diritto a una detrazione Irpef del 19%. Un incentivo fiscale per scommettere sui buoni risultati della propria azienda, con diritto a una compartecipazione agli utili da parte dei lavoratori.

Trasformazione di quote di trattamento di fine rapporto destinate a maturare in futuro in azioni o quote di capitale societario, sotto condizione dell'adesione dei singoli lavoratori interessati

a cura di Lorenzo Lama

Già in un saggio pubblicato dieci anni fa il Prof. Marco Biagi osservava come il tema dell'azionariato dei dipendenti – pur avendo costituito oggetto di alcuni progetti di legge dei primi decenni del secolo scorso, e dopo essere stato ripreso sia dal codice civile (artt. 2349 e 2341) che dalla stessa Costituzione (artt. 46 e 47) – fosse stata materia di dibattito dottrinale e politico, ma non si fosse ancora concretato in una specifica disciplina di legge (M. BIAGI, *La partecipazione azionaria dei dipen-*

denti tra intervento legislativo e autonomia collettiva, in *RIDL*, 1999, I, 283 ss.). In particolare, l'Autore – dopo aver rilevato come, al di là di alcuni sporadici interventi normativi in materia fiscale e societaria, il fenomeno dell'azionariato dei dipendenti (la c.d. "democrazia economica") avesse avuto uno sviluppo frammentario e lacunoso – auspicava un intervento normativo apposito del legislatore che, raccordandosi con la contrattazione collettiva, regolasse la partecipazione azionaria dei lavoratori, prevedendo anticipazioni sul trattamento di fine rapporto o l'impiego di quote della retribuzione.

A riempire tale sostanziale "vuoto legislativo" è recentemente intervenuta la bozza di testo legislativo unificato predisposta dal Senatore Prof. Pietro Ichino che, coagulando il portato di più disegni di legge precedentemente presentati da esponenti sia della maggioranza che dell'opposizione, prevede una serie di forme di partecipazione alla vita dell'impresa molto diverse – senza peraltro imporre un modello univoco – tra cui per l'appunto quella dell'azionariato dei dipendenti La relativa disciplina risulta articolata sia attraverso la previsione della possibilità per le imprese di stipulare con le OO.SS. un contratto collettivo volto a prevedere, tra l'altro, la «trasformazione di quote di trattamento di fine rapporto destinate a maturare in futuro in azioni o quote di capitale societario, sotto condizione dell'adesione dei singoli lavoratori interessati» (art. 1, lett. g), sia attraverso la previsione della possibilità del contratto aziendale di disporre «che una quota della retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, destinata a maturare da un dato tempo futuro, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale […] attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare» (art. 4, comma 2), salva – con riferimento a quest'ultima opzione – la previsione di particolari agevolazioni fiscali dirette a favorire, con modalità articolate, la partecipazione dei dipendenti al piano azionario (art. 4, commi 4, 5 e 6).

La "opzione di impiego del TFR" sembrerebbe riprodurre lo schema logico dell'operazione di cartolarizzazione del TFR già delineato dal d.lgs. 17 agosto 1999, n. 299 (*Trasformazione in titoli del trattamento di fine rapporto a norma dell'art. 71, commi 1 e 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144*), che prevedeva la possibilità di attribuire ai fondi gestori di forme di previdenza complementare titoli di credito emessi dall'impresa debitrice del TFR, in luogo della devoluzione in contanti dell'accantonamento annuale al TFR, beneficiando dello stesso regime di totale esenzione d'imposta già previsto per quest'ultima ipotesi, in funzione dell'interesse legislativo a favorire comunque la diffusione della previdenza complementare. A fronte della regola generale secondo cui il diritto al TFR matura soltanto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, su cui R. SCOGNAMIGLIO, *Manuale di diritto del lavoro*, 2003, 263 e nello stesso senso A. Vallebona, in *Breviario di diritto del lavoro*, 2007, 313, la disposizione in parola finisce quindi per introdurre un'eccezione al principio secondo cui – salvo il caso in cui ricorrano gli elementi costitutivi del diritto del lavoratore di ottenere, anche in costanza di rapporto di lavoro ed in presenza delle causali di cui all'art. 2120, 8° comma, c.c., un'anticipazione sul TFR – il relativo credito risulta "inesigibile" fino alla cessazione del rapporto, così G. SANTORO PASSARELLI, *Realtà e forma nel diritto del lavoro: scritti giuridici 1972-2006*, 632; quanto sopra attraverso la previsione di un'ulteriore causale di anticipazione del TFR – in conformità dell'ipotesi già formulata sia dal Prof. Biagi che da altri Autori, quali E. GHERA, *L'azionariato dei lavoratori dipendenti*, in *ADL*, 1997, n. 6, 1 ss. – destinata ad essere impiegata per la sottoscrizione delle azioni dell'impresa.

Indipendentemente dagli ulteriori sviluppi che il testo subirà nel corso dei lavori parlamentari, é sin d'ora evidente che le concezioni dottrinali che attribuivano al TFR dapprima una natura di "retribuzione differita" e successivamente – per effetto dell'introduzione e dell'evoluzione della normativa di legge sulla previdenza complementare – una specifica "funzione previdenziale", in questo senso si leggano G. SANTORO PASSARELLI, *op. cit*, 633 e M. PERSIANI, *Diritto della previdenza sociale*, 2005, 43 dovranno riconoscere all'istituto l'ulteriore finalità di assicurare una partecipazione del lavoratore nell'impresa, in funzione della possibilità di utilizzare le relative disponibilità per sottoscrivere quote dell'azienda sua datrice di lavoro: quanto sopra nel quadro di una nuova prospettiva per cui il trattamento di fine rapporto verrebbe ad assumere – innovativamente rispetto al passato – natura e funzione di autentico strumento di "democrazia economica" all'interno dell'azienda.

La partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al Consiglio di sorveglianza

a cura di Valerio Berti

La disciplina della partecipazione dei lavoratori all'interno degli organi societari trova il suo presupposto nei modelli societari tedesco e olandese, differenti sotto molti profili rispetto agli altri rinvenibili in Europa. La partecipazione – o per meglio dire, la cogestione – dei lavoratori è argomento che oramai da tempo immemore solleva pareri contrastanti tra economisti e studiosi del diritto. Si è di fronte a una contrapposizione di concezioni, tra loro agli antipodi: una prima visione, che riconosce all'imprenditore un potere assoluto e titanico nei confronti dei propri dipendenti, accolta anche da S. SCIARRA, *Aspetti del dibattito sulla democrazia industriale*, in *DD*, 1977, opera in cui l'Autrice critica la carenza di una distinzione tra partecipazione e democrazia industriale; una seconda, delineata già da M. D'ANTONA, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *EGT*, II, *Diritto del Lavoro*, 1980, 2, di stampo oggi ritenuto più innovativo, che vorrebbe una sorta di collaborazione tra datore e lavoratore, di modo anche da condividere le scelte aziendali e i vantaggi/svantaggi che ne derivino. Sono così oggi presenti nel contesto europeo, proprio prendendo le mosse da impostazioni agli antipodi, scenari gestionali eterogenei, che ben si possono indicare con tre macrosistemi, così come sottolineato da K.J. HOPT, P.C. LEYENS, *Board Models in Europe. Recent developements of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France, and Italy*, ECGI Working paper series in Law, 2004, n. 18, in cui si accerta la convivenza tra cosiddetti *One-tier board models*, di cui esempio cardine è il Regno Unito – nei quali la partecipazione gestionale tra datore di lavoro e lavoratore è pressoché nulla – e *Two-tier board models* – dove al contrario vi è una stretta collaborazione tra parti aziendali nel rintracciare e tracciare un percorso imprenditoriale comune. Restano in parte esterni al quadro appena delineato l'Italia e la Francia, che hanno da poco tempo varato riforme che consentono nei propri confini una organizzazione aziendale fondata su uno o due organi; l'Italia in particolare è intervenuta nella materia con la riforma del sistema societario operata nel 2003, che ha mutato la disciplina precedente concedendo alle imprese di optare tra tre differenti modalità organizzative; una di queste concede anche la creazione del Consiglio di sorveglianza. È purtroppo doveroso sottolineare che, ad oggi, sono pochissime le imprese dotate di tale organo di controllo, come anche evidenziato da F. GHEZZI, C. MALBERTI, *The two-tier Model and the One-tier model of Corporate Governance in the Italian Reform of Corporate Law*, ECFR Working paper, 2008, n. 1. Inoltre, il Consiglio di Sorveglianza previsto dalla normativa italiana non è dotato di una partecipazione imposta dei lavoratori, come d'altronde avviene nel resto dell'Europa, salvo poche eccezioni, di cui come detto la Germania rappresenta la più rilevante. È quindi opportuno tracciare un iter logico che rilevi ai fini di una corretta individuazione delle criticità presenti nel sistema tedesco, che trae origine da un percorso storico sui generis e che oggi è oggetto di forti dibattiti. Circa le origini e l'evoluzione del sistema di cogestione tedesco, si veda R.K. MORCK, *A History of Corporate Governance around the World*, The University of Chicago Press, Chicago, 2005, 222-271; circa la composizione del Consiglio di Sorveglianza in Germania e le sue funzioni, si legga M. WEISS, *An Introduction to German Law*, Verlag C.H. Beck, München, 299-335. È da capire quindi quanto un sistema totalmente estraneo all'Italia possa ivi attecchire e, ovviamente, apportare vantaggi.

Accesso dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa attraverso la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure associazioni di lavoratori, che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa

a cura di Patrizio Caligiuri

Inquadramento normativo: l'azionariato dei lavoratori nel codice civile

Il disegno di legge in commento rappresenta un tentativo di operare un intervento strutturale e di ridefinizione complessiva del fenomeno della partecipazione dei lavoratori nell'impresa.
In particolar modo la lettera i) dell'art. 1 del progetto di legge unificato, delinea previsioni sicuramente innovative circa le modalità di accesso dei lavoratori al capitale dell'impresa, senza predeterminare uno specifico strumento di partecipazione, ma rilasciando alla contrattazione aziendale la scelta del modello più idoneo da adottare.
Per una corretta riflessione degli scenari delineati, non può prescindersi da un rigoroso inquadramento normativo del fenomeno nell'ordinamento italiano, ad iniziare dalle previsioni contenute nella Carta Costituzionale.
Per un'analisi degli istituti previsti dagli artt. 46 e 47 Cost. si veda N. GASPERONI, *Le azioni a favore dei prestatori di lavoro*, in *RSoc.*, 1962, 937 ss. L'Autore rileva e approfondisce la previsione contenuta nell'art. 46 Cost. che prende in considerazione la collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende (senza contemplare però la partecipazione agli utili, né al capitale) e la previsione dell'art. 47 Cost. che al secondo comma prevede la diversa ipotesi dell'azionariato popolare.
Venendo alle previsioni contenute nel codice civile, una compiuta analisi delle norme codicistiche che regolano il fenomeno dell'azionariato dei lavoratori si veda E. GHERA, *Azionariato dei lavoratori e Democrazia Economica*, in *RIDL*, 2003, fasc. 4. L'Autore delineando il quadro normativo, evidenzia come la disciplina codicistica nell'individuare la figura tipica del dipendente azionista, mantenga una netta separazione tra rapporto societario e rapporto di lavoro. In merito, sul cumulo tra lo status di socio e la titolarità del rapporto di lavoro si veda sempre E. GHERA, *L'azionariato dei lavoratori dipendenti*, in *ADL*, 1997, 1 ss.
Un approfondimento specifico circa le modalità, previste dal codice, attraverso le quali i lavoratori possano accedere al capitale sociale si veda l'analisi dell'art. 2349 c.c. (come modificato dal d.lgs. n. 6/2003), proposta da R. SANTAGATA (a cura di), *Il Lavoratore azionista*, Giuffrè, Milano, 2008, 64-94.

L'attualità della partecipazione finanziaria e le sue articolazioni concettuali

Non vi è dubbio che l'attuale crisi congiunturale e la crisi dei mercati finanziari con le sue forti ripercussioni sui sistemi produttivi e di conseguenza su salari ed occupazione, rendono di stringente attualità la necessità di una profonda riflessione sul modello di relazioni industriali ed in particolare sull'importanza della partecipazione di sindacati e lavoratori alle scelte dell'impresa, anche in riferimento all'intervento nel capitale azionario.
Del resto anche la recente riforma del modello contrattuale rappresenta proprio il tentativo di delineare spazi per un superamento del modello conflittuale anche attraverso meccanismi che leghino i salari alla produttività.
Più in generale, la trasformazione graduale dell'organizzazione del lavoro nell'impresa cd post fordista e il diffondersi di tipologie sempre più flessibili di lavoro sono anch'essi elementi che spingono verso formule partecipative di gestione dei rapporti di lavoro, allontanando contestualmente l'utilità di normative rigidamente uniformi. Per un approfondimento sugli aspetti sopra rilevati si veda M.

D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione: (temi per un diritto sindacale possibile)*, in *RGL*, 1992, 137 ss.
In ottica comparatistica è stato più volte analizzato come l'implementazione di forme di partecipazione determini un incremento della competitività dei sistemi produttivi. A riguardo si veda in particolare l'opera di M. BIAGI, R. BLANPAIN, *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei paesi industrializzati ed economia di mercato. Profili comparati*, Maggioli, 1991.
È bene sottolineare che quando si parla di partecipazione è doveroso tenere a mente la distinzione idealmente esistente tra partecipazione alla gestione e partecipazione al reddito e/o al capitale dell'impresa. Sul punto si veda M. PEDRAZZOLI, *Partecipazione*, *Costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, in *RIDL*, 2005, 444 ss. L'Autore sottolinea come il concetto di democrazia industriale – intesa quale modello di compartecipazione nella formazione delle decisioni – vada tenuto distinto dal concetto di democrazia economica e dunque da tutti i fenomeni ed i modi attraverso cui i lavoratori partecipano al reddito o al capitale dell'impresa. Sul tema si legga anche, T. TREU, *La partecipazione dei lavoratori all'economia delle imprese*, *GComm*, 1998, 783 e ss.
Tuttavia la separazione, evidentemente esistente sul piano concettuale, non nega le evidenti e potenziali interrelazioni che possano determinarsi tra azionariato e partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. In tal senso si veda L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, 373. Diversamente, in una prospettiva maggiormente rigida nel tener separati i due ambiti, M.J. BONELLI, *Partecipazione operaia e diritto dell'impresa*, Giuffrè, Milano, 1983, 9.
Terminando con gli accenni sopra riferiti e relativi all'impianto teorico che deve guidare l'analisi in materia, è doveroso soffermarsi sull'aspetto che qui, nello specifico, maggiormente rileva: la partecipazione dei lavoratori intesa come partecipazione finanziaria.
Anche nell'ambito del generale concetto di partecipazione finanziaria è possibile, anzi necessaria, un'ulteriore distinzione tra la semplice partecipazione agli utili ed invece una più articolata forma di partecipazione e cointeressamento al capitale di rischio. Quest'ultima forma pone indubbiamente motivi di riflessione circa la dinamica esistente tra lo status di lavoratore dipendente e lo status di lavoratore socio, in materia si veda su tutti E. GHERA, *L'azionariato dei lavoratori dipendenti*, in *ADL*, 1997. L'Autore insiste sulla netta separazione esistente tra i due atti negoziali che determinano i due *status*, con ogni conseguenza in merito alle successive vicende dei rapporti.
Tornando alla distinzione poco sopra operata, si deve evidenziare come la partecipazione dei lavoratori al capitale di rischio dell'impresa rappresenti la forma più tipica e certamente più complessa di partecipazione finanziaria. Invero l'accesso dei lavoratori al capitale sociale potrebbe, almeno in astratto, determinare quella necessaria l'interrelazione tra partecipazione economica e partecipazione decisionale. Per una riflessione sul tema si veda, FERRANTE, *Forme e finalità dell'azionariato dei dipendenti nell'ordinamento italiano e nell'esperienza comparata*, in *Jus*, 2000, II.
In effetti, azionariato dei lavoratori e democrazia economica sono due concetti non coincidenti. Dunque, il punto reale di riflessione va probabilmente rinvenuto nella necessità di sciogliere il nodo esistente tra azionariato collettivo ed azionariato individuale. Sul punto si veda la riflessione proposta da M. BIAGI, *La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva*, *RIDL*, 1999, 283 ss.
Altri Autori hanno anche osservato come in assenza di una completa legislazione di sostegno, in effetti la mera assegnazione di azioni ai dipendenti risponda alla naturale tendenza degli imprenditori di cointeressare i lavoratori, a livello aziendale, attraverso forme di relazioni di lavoro decentralizzate e dunque tendenzialmente sganciate dall'interlocuzione con le rappresentanze collettive. In tal senso è evidente la partecipazione dei lavoratori al capitale sociale conduca ad obiettivi differenti da quelli propri della cd democrazia economica. Su questa analisi si veda E. GHERA, *Azionariato dei lavoratori e democrazia economica*, cit. In senso conforme si veda A. VIMERCATI, B. VENEZIANI, *La partecipazione in Europa tra Costituzione, legge e contrattazione collettiva*, in *L'impresa al plurale*, 1999, n. 3-4, 279 ss.
Alla luce di quanto sopra, è evidente che il punto di svolta che consenta di coniugare l'azionariato dei lavoratori con il raggiungimento di obiettivi di democrazia economica, va rinvenuto nella necessità di operare una trasformazione concettuale del feno-

meno dell'azionariato. Si tratta di riconoscere un forte ruolo all'autonomia collettiva che si faccia carico sia della fase della negoziazione dell'accesso al capitale, sia della fase successiva, cioè la fase della gestione che dovrebbe anch'essa realizzarsi in forma collettiva. In argomento si veda anche, L. GUAGLIANONE, *Individuale e collettivo, nell'azionariato dei dipendenti*, Giappichelli, Torino, 2003.
Pare dunque evidente che l'impianto complessivo del disegno di legge in commento guardi nella giusta direzione, contenendo elementi di forte innovazione che potrebbero rappresentare la premessa per una profonda trasformazione del sistema nel suo complesso.
Sulla necessità di rilasciare all'autonomia collettiva la scelta sul modello e le forme che ritenga più opportuno adottare in considerazione della specificità delle singole aziende, si legga anche il ddl presentato il 30 ottobre 2008 da Pietro Ichino.

Azionariato dei dipendenti e autonomia collettiva

Si è appena detto del ruolo decisivo cui è chiamata la contrattazione collettiva con specifico riguardo alla contrattazione di livello aziendale che rappresenta il livello più idoneo, in quanto livello di prossimità, a calibrare le scelte in funzione delle specifiche esigenze di ogni singola impresa.
Per un corretto inquadramento della questione è forse preliminarmente utile richiamare gli approfondimenti proposti dalla dottrina circa la legittimazione del contratto collettivo ad istituire e regolare strumenti per l'accesso alle azioni dei lavoratori. Sul punto sono di rilievo le argomentazioni offerte da R. SANTAGATA, *Il lavoratore azionista*, cit. L'Autore evidenzia che la previsione contenuta nell'art. 39, comma 1, Cost. consente senza dubbio di includere le suddette forme di accordi nell'oggetto del contratto collettivo. Nello stesso senso, si legga R. DE LUCA TAMAJO, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *RIDL*, 1985, 16.
Del resto l'opinione di chi ritiene che non sussistano vincoli legislativi all'utilizzo del contratto collettivo, pare confermata, in via fattuale, dalla tendenza dello stesso legislatore a consentire un generale ampliamento delle funzioni spettanti al contratto collettivo. A riguardo si veda M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003.
Conclusa la disamina dell'aspetto preliminare appena richiamato, è indubbio che uno dei profili di maggior interesse risiede nell'analisi delle forme e dei limiti attraverso cui l'autonomia collettiva possa eventualmente vincolare il lavoratore a destinare parte della propria retribuzione al pagamento di azioni. In effetti non c'è dubbio che un contratto aziendale che "obblighi" ogni singolo lavoratore a ad investire quote della retribuzione in azioni della società può compromettere in modo significativo la libertà del lavoratore stesso.
La migliore dottrina è praticamente unanime nel ritenere che al singolo lavoratore debba essere garantita la possibilità di non aderire ai piani di investimento proposti.
Sul punto si veda E. GHERA, *L'azionariato dei lavoratori dipendenti*, cit.
Il riconoscimento della libera adesione dei lavoratori è richiamato, a livello Comunitario, nella Raccomandazione del Consiglio del 27 luglio 1992, n. 92/443.

***Segue*: la rappresentanza collettiva dei lavoratori azionisti**

Benché l'ordinamento societario consenta la possibilità per i lavoratori azionisti di costituirsi e aggregarsi in gruppi formalmente riconosciuti (cfr. artt. 137 e 141 del d.lgs. n. 58/1998), tuttavia allo stato non si segnalano elementi che favoriscano, in modo significativo la rappresentanza dei lavoratori negli organismi societari.
Per un'analisi approfondita delle tematiche inerenti la rappresentanza collettiva dei lavoratori azionisti, con connessi diritti di partecipazione alle decisioni della società si veda R. SANTAGATA, *Il lavoratore azionista*, cit. 274- 325.
Una corretta analisi delle forme di azione concentrata consentita ai lavoratori, deve necessariamente partire dalle norme di diritto societario. A riguardo gli artt. 2341-*bis* e 2341-*ter* c.c. dettano disposizioni di particolare rilievo in ordine ai patti parasociali. Le norme in commento disciplinano sia i cd sindacati di blocco, sia i cd sindacati di voto. Sui patti di sindacato e sui patti parasociali in genere si veda C. ANGELICI, *Le azioni*, in *Comm Sch*, 1990, 361-390.
Da quanto sopra, deve dedursi che l'ordinamento prevede la possibilità anche per gruppi di azionisti

lavoratori di utilizzare lo strumento dei sindacati di voto per garantirsi margini di influenza.
Inoltre va sottolineato come le disposizioni del codice devono essere integrate, per le società quotate, da quelle del d.lgs. n. 58/1998 tese a favorire la raccolta delle deleghe di voto nelle assemblee, attribuendo in tal senso un particolare ruolo alle associazioni di azionisti. Lo strumento delle associazioni pare funzionale ad assicurare forme di aggregazione per diverse tipologie di minoranze ed in particolar modo per i dipendenti-azionisti. Sul punto si veda A. ALAIMO, *La partecipazione azionaria dei lavoratori*, Milano, 1998.
Tuttavia è stato da più parti notato che lo strumento associativo utilizzabile dai lavoratori azionisti, non importa il riconoscimento dei dipendenti azionisti come collettività di soci organizzata in grado di determinare al proprio interno una volontà di maggioranza che eventualmente prevalga sull'interesse individuale.
Del resto le istituzioni comunitarie, in alcuni atti di indirizzo hanno invitato gli Stati membri ad adottare misure che consentano a gruppi di lavoratori azionisti di esercitare poteri e funzioni non esercitabili individualmente. A riguardo si osservi che con la Risoluzione del 2003 il Parlamento ha espressamente invitato gli stati membri a favorire l'accesso delle associazioni dei lavoratori azionisti negli organismi aziendali. Sul tema si veda, L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit.

Le previsioni del ddl sulla partecipazione

Come più volte rimarcato, il ddl in commento introduce indubbiamente aspetti particolarmente innovativi e in tal senso certamente gli artt. 4 e 5 prefigurano gli scenari più interessanti.
Sopra si è affermato come la bozza del testo unificato non intervenga nell'individuare uno specifico strumento attraverso il quale realizzare il modello partecipativo, rilasciando alla contrattazione collettiva la scelta di uno degli strumenti previsti.
In particolare il comma 1 dell'art. 4 sancisce che «I contratti collettivi o individuali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento, o fondazioni, o associazioni alle quali i dipendenti possano partecipare». Dunque sarà la contrattazione a scegliere tra partecipazione diretta, SICAV, associazioni o fondazioni.
Diversamente, il ddl n. 1531/2009 già presentato da Benedetto Adragna individua specificamente nelle fondazioni lo strumento attraverso cui realizzare i piani azionari dei lavoratori. La scelta delle fondazioni rispetto alle SICAV andrebbe operata, oltre che in virtù della maggiore snellezza nel funzionamento delle fondazioni, soprattutto per l'assoggettamento delle fondazioni ai controlli pubblici, che garantirebbero maggiormente i lavoratori quanto a corretta amministrazione e certezza del perseguimento degli scopi previsti nello statuto. In senso contrario il ddl n. 1307/2008 a firma dei senatori Bonfrisco-Casoli, che diversamente individua nella SICAV lo strumento cui affidare la gestione degli strumenti finanziari acquisiti dai lavoratori. Sul punto per ulteriori commenti e approfondimenti sulla bozza di testo si rinvia al contributo che precede, a cura di R. Caragnano, § *La partecipazione finanziaria in Italia: normativa vigente e proposte di modifica*.