Interventi
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

La partecipazione dei lavoratori: dalla teoria alla pratica

di AA.VV.

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

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 dell'Europa Occidentale, 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"(Lo Faro A., *Azione collettiva e tutela dell'ambiente di lavoro in Europa*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 49, 1991, I, p. 161) del sistema di prevenzione. Coerentemente a uno dei prioritari canoni di indirizzo teleologico dell'azione politico-normativa delle istituzioni comunitarie, questo dato appare oggi sempre più consolidato tra gli strumenti e le modalità di intervento che gli ordinamenti giuridici degli Stati membri approntano in materia di sicurezza sul lavoro.

Se, all'indomani dell'emanazione della *Framework Directive* n. 391 del 12 giugno 1989, non pochi osservatori avevano colto come la filosofia di fondo, sottesa alla norma comunitaria, agisse direttamente sul piano degli assetti complessivi delle relazioni industriali a livello di impresa (Per un'analisi comparata dell'impatto della direttiva-quadro CE 391/89 sui sistemi di relazioni industriali dei principali paesi europei, si v. *Relazioni industriali e ambienti di lavoro: l'impatto della nuova direttiva quadro C.E.E.*, materiali di lavoro a cura del SINNEA, Bologna – 16/17 Febbraio 1990), oggi, nel solco di una decisa opzione di politica del diritto a favore dell'adozione di strategie partecipative, i legislatori nazionali sembrano aver assimilato una metodologia di intervento 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"(Osservazione già sviluppata da Elias Gonzales-Posada Martinez, *La politica sulla sicurezza e la salute sul lavoro della Comunità Economica Europea e le sue ripercussioni in Spagna*, in *Relazioni industriali e ambienti di lavoro*, cit.). Si assiste, cioè, alla definizione di strategie che si basano "sul consolidamento di una cultura di prevenzione dei

rischi, sulla combinazione di strumenti differenziati (legislazione, dialogo sociale, spinta al progresso e individuazione delle pratiche migliori, responsabilità sociale delle imprese, incentivi economici) e sulla realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti nel campo della salute e della sicurezza"(V. *COM (2002) 118*, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*: 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").

Tuttavia, l'elemento di novità, introdotto dalle regole che, nelle diverse realtà nazionali, accolgono le istanze di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, per una *governance* condivisa della prevenzione dei rischi da lavoro, risiede, più specificamente, nei modi in cui è chiamata a realizzarsi la tutela collettiva della salubrità degli ambienti di lavoro: il processo di istituzionalizzazione e specializzazione delle strutture di rappresentanza dei dipendenti, nel campo della sicurezza sul lavoro, si è tradotto, nei diversi ordinamenti, e in alcuni, in particolare, più che in altri, in una linea di tendenza volta a favorire l'emersione di nuove forme di rappresentanza, concorrenti e a un tempo complementari rispetto ai modelli consolidati. Interrogarsi sui metodi dell'azione collettiva, seguiti da quegli organismi a cui è devoluta la competenza funzionale sulle tematiche relative alla sicurezza, significa anche indagare le prospettive di sviluppo di nuove istanze rappresentative, differenti da quelle tradizionali, aperte ad un approccio meno conflittuale e più collaborativo per la gestione e il controllo degli ambienti di lavoro. Spesso si tratta di forme di rappresentanza "basate non solo e non tanto sul consenso, quanto sulla competenza", facendo, appunto, del ricorso a competenze ad esse esterne un elemento di identificazione della natura del soggetto collettivo (Cfr. Lo Faro A., *Azione collettiva e tutela dell'ambiente di lavoro in Europa*, cit., p. 170, che fa riferimento al fenomeno dell'*expertise* e alla sua valenza nel contesto di una classificazione sistematica delle forme di rappresentanza). Un'attenzione particolare, però, meritano, senza dubbio, quegli organismi a composizione congiunta e, talvolta, paritetica preposti alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e che spesso, più in generale, si interessano di tutti i problemi collegati all'ambiente di lavoro. Attenti a perseguire e far prevalere momenti di coincidenza, più che di contrapposizione, tra gli interessi che insistono su un'area così importante delle relazioni industriali, questi comitati evocano rappresentazioni di tipo istituzionale dell'impresa e dei rapporti di lavoro. In essi, accanto ai rappresentanti dei lavoratori, siedono, infatti, esponenti della controparte datoriale, dall'imprenditore a collaboratori che ricoprono posizioni manageriali sino a tecnici specializzati. Non di rado, queste strutture endoaziendali si affiancano a soggetti che operano a livello territoriale o anche a istituzioni di emanazione statale e a composizione tripartita, in cui le autorità pubbliche predispongono tavoli di confronto e consultazione con le rappresentanze degli interessi, per una gestione condivisa, a livello macro, di obbiettivi di rafforzamento dei sistemi prevenzionistici.

Le ricerche sinora condotte, volte ad indagare gli strumenti istituzionali con cui, nei diversi contesti nazionali, sono stati superati o ridotti gli ostacoli ad un miglioramento delle *performance* di gestione della salute e sicurezza nelle aziende (V. i risultati della ricerca condotta dallo *Swedish Joint Programme for Working Life Research in Europe* (*SALTSA*) – che ha preso in esame le esperienze normative della Danimarca, Francia, Grecia, Italia, Spagna, Svezia e Regno Unito – in Zwestsloot G., *Health and Safety Management in Small Enterprises*, paper presentato allo *Swedish Worklife 2000*: *International Workshop on Health and Safety in Small Enterprises* (Brussels 2000)), hanno posto in luce l'importanza svolta da soggetti terzi, che nelle vesti di intermediari o come veicoli di interessi non di parte riescono ad amplificare i messaggi di prevenzione. Tra questi, sono inclusi anche gli attori del «conflitto industriale», tutte le volte in cui partecipano a schemi di elaborazione congiunta delle politiche di sicurezza, siano questi il risultato di iniziative volontarie, il frutto dell'autonomia negoziale dei soggetti coinvolti o l'esito di meccanismi regolativi disciplinati dalla legge. Ad ogni modo, indipendentemente dalla fonte di regolazione, organismi di natura bilaterale, costituiti all'interno delle imprese o preposti, a livello territoriale e di settore, alla tutela collettiva della sicurezza, rappresentano

un dato di comune esperienza in diversi paesi dell'Unione Europea.
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". Il nuovo quadro giuridico si pone nei termini di un deciso rilancio della «filosofia partecipativa»: che, accanto alla generalizzazione del modello partecipativo di rappresentanza dei lavoratori, può fare oggi affidamento, per la sua diffusione, anche sul ruolo riconosciuto alla c.d. «pariteticità», assunta, in primo luogo e "nonostante la scarsa diffusione della cultura della bilateralità nel nostro contesto di relazioni industriali"(V. Ricci M., *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, Ipsoa, Milano, 2008; cfr. Leonardi S., *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 443), come metodo o, meglio, approccio di sistema in materia di prevenzione dei rischi da lavoro. E' alle strutture paritetiche, infatti, che il legislatore riconosce importanti prerogative, dopo averle definite, all'art. 2 d.lgs. n. 81/2008, "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", operanti "quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento". Compiti che vengono, con più precisione, scolpiti e circoscritti dall'art. 51 della riforma, al cui sostegno e finanziamento è deputato il fondo disciplinato dall'art. 52, diretto ad impedire che della prassi consultiva e partecipativa "si avverta il profumo *senza, tuttavia,* riuscire a gustarne il sapore"(V. Natullo G., *La nuova normativa sull'ambiente di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1996, p. 714).
Partendo da questa sintetica descrizione del quadro normativo di riferimento, può essere di interesse richiamare alcuni esempi dell'incontro virtuoso tra attività negoziale collettiva e istituti partecipativi che, nelle tematiche della salute e sicurezza dei lavoratori, l'autonomia sindacale è chiamata a realizzare. Una delle più recenti valorizzazioni della bilateralità riferita alla tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro è avvenuta, ad opera delle parti sociali, con la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa l' 11 giugno 2009, siglato dall'Unione degli industriali e delle imprese di Roma, da Confindustria Lazio e dalle strutture territoriali di Cgil, Cisl e Uil, per il rilancio delle attività economiche della regione. Nel punto dedicato alla tematica degli infortuni e delle malattie professionali, il testo dell'intesa prevede la costituzione di un Osservatorio per la sicurezza sul lavoro, composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali e aperto anche alla partecipazione di Inail, Ispesl, Comune e Provincia di Roma, Regione Lazio. L'Osservatorio, come convenuto dalle parti, è investito della funzione di definire "azioni congiunte di sensibilizzazione sul territorio"(V. Protocollo d'intesa "*Il futuro di Roma e del Lazio. Ripartire dalle eccellenze e dalle certezze*", Unione degli industriali e delle imprese di Roma, Confindustria Lazio, Cgil, Cisl e Uil di Roma e del Lazio, 11 giugno 2009, in http://www.unioneindustriali.roma.it/eventi/documenti), sollecitando, per la prevenzione dei rischi e la riduzione degli infortuni sul lavoro, percorsi di confronto e la condivisione di progetti, sui quali impegnare gli interlocutori istituzionali competenti.
Un importante riferimento al ruolo partecipativo dei lavoratori, delle imprese e delle rispettive rappresentanze è contenuto anche nel «Manifesto per la sicurezza», presentato, sempre l'11 giugno 2009, dalle associazioni di categoria del settore edile – Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil – per la promozione di politiche per la sicurezza che assumano un approccio interdisciplinare e partano "dal presupposto che ci deve essere un'azione sinergica di tutti i soggetti coinvolti nel mondo produttivo" (V. *Manifesto per la sicurezza*, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil, Assemblea nazionale sulla sicurezza – Roma, 11 giugno 2009, in http://media.tecnici.it/file/sicurezza/manifesto_sicurezza.pdf). Tra le linee direttrici del documento, vanno segnalate, in particolare: a) quella che invoca il rafforzamento delle prassi concertative, dell'attuale sistema di rappresentanza territoriale e della bilateralità; b) quella volta a favorire l'introduzione di buone pratiche che prevedano rapporti di collaborazione tra

le diverse strutture di rappresentanza per la sicurezza e, in special modo, di cooperazione con gli organismi paritetici territoriali – "queste buone prassi devono essere previste contrattualmente a tutti i livelli e nei regolamenti degli enti bilaterali"; c) quella che suggerisce, per rendere i controlli efficaci, lo sviluppo di strategie integrate in cui sia valorizzata la risorsa rappresentata dal sistema paritetico.

Infine, in una recente proposta avanzata congiuntamente sempre dalle associazioni di categoria del settore edile, per la ricostruzione dei centri colpiti dal terremoto abruzzese dell'aprile 2009, l'accento è stato posto sulla necessità di sottoscrivere un protocollo sulla sicurezza che garantisca, nelle opere di ricostruzione: a) piena operatività, in ogni singolo cantiere, delle funzioni dei tecnici delle strutture paritetiche e dei rappresentanti per la sicurezza territoriale; b) il rafforzamento ed il coordinamento dei servizi ispettivi e di prevenzione attraverso la costituzione di un Osservatorio bilaterale ed una banca dati; c) il raccordo delle attività di Inps, Inail e Direzione Provinciale del Lavoro con le Casse Edili, tradizionali organismi a composizione paritetica del settore a cui la proposta affianca le Scuole Edili, per un loro coinvolgimento nella formazione mirata all'inserimento e al reinserimento dei lavoratori residenti in Abruzzo.

In Svezia, come nelle altre realtà nazionali dell'area scandinava, il dato più significativo di un virtuoso sistema di prevenzione – che ha costituito oggetto di approfondita indagine da parte di quanti, in un'ottica di armonizzazione delle legislazioni sociali, hanno rivolto la loro attenzione ad una realtà che non ha eguali in Europa, in termini di basso numero di infortuni e malattie professionali (Dall'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), 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): v. 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 http://www.senato.it) – è rappresentato indubbiamente dal ruolo assunto dalle parti sociali: questo, che ha, e non da oggi, un'importanza fondamentale in materia di ambiente e sicurezza del lavoro, si è tradizionalmente spiegato secondo un assetto dei rapporti di forza, tra le contrapposte rappresentanze degli interessi, non incline a cedere ad una visione conflittuale della nocività in fabbrica bensì improntato a filosofie di tipo partecipativo, "da intendere sempre in senso effettivo e in duplice direzione"(V. Documento 11ª Commissione Lavoro del Senato, cit., p. 25, 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"). In Svezia, il riconoscimento della necessità e del valore di una legislazione in tema di sicurezza che, per la sua implementazione, possa fare affidamento su uno spirito di cooperazione tra gli attori sociali, viene fatto risalire al *Saltjöbaden Agreement* del 1938, che rappresenta ancora uno dei pilastri dell'attuale assetto delle relazioni industriali svedesi. Fu, infatti, nello spirito del *Saltjöbaden Agreement* che, nel 1942, venne stipulato, tra la *Swedish Employers' Confederation*, oggi *Confederation of Swedish Enterprise* (*SN*), e la *Swedish Trade Union Confederation* (*LO*), un accordo sulla disciplina delle misure di sicurezza nelle imprese industriali, recepito, nel 1949, dall'*Health and Safety at Work Act*, che introdusse la figura del «rappresentante dei lavoratori», successivamente divenuto «delegato per la sicurezza»(Cfr. Söderlund S., Working Environment in Sweden. A Question of Partnership, Tyresö, 1987, citato da Lakhan J., Exploring the Spectrum of Labour Management Participation Within Safety Regimes: Occupational Health and Safety in Ontario (Canada), Sweden and the United States, in The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2007, n. 3, p. 435).

E' su questo già significativo scenario normativo che, nel 1977, verrà ad innestarsi il Work Environment Act (WEA), considerato la struttura portante della moderna legislazione svedese contro gli infortuni e le malattie professionali, incentrata su una definizione assai ampia di «ambiente di lavoro» (Il termine arbetsmiljö (working environment) indica, nel WEA, le condizioni che generalmente afferiscono alla vita lavorativa e una serie di aspetti ad essa correlati, presupponendo, quindi, una nozione

di ambiente di lavoro diversa e più ampia rispetto a quella tradizionale, secondo una interpretazione estensiva che supera il profilo meramente igienistico-sanitario, per investire la stessa organizzazione del lavoro umano nel suo complesso: in questa prospettiva, non solo tutela della integrità psico-fisica del lavoratore ma anche tematiche quali orario di lavoro, mobilità, turnazione, flessibilità, lavoro di gruppo, sistemi salariali vengono legittimamente ricondotti nel concetto di sicurezza dell'ambiente di lavoro che definisce l'ambito di applicazione del WEA. Per un contributo dottrinale alla definizione di una più ampia accezione del concetto di salute e sicurezza del lavoro, cfr. Ortega G., La seguridad e higiene en el trabajo en la constitucion, in RPS, 1979, p. 199 ss., il quale distingue una forma di tutela della salute "defensiva, negativa y conservadora", da una diversa tutela "ofensiva, positiva y dinamica") e sulla istituzionalizzazione, in tema di sicurezza, della «collaborazione» tra management e lavoratori. Se, da un lato, questo fondamentale provvedimento legislativo, dal '77 ad oggi più volte emendato e corredato da una serie di regole tecniche, contenute in ordinanze e pattuizioni collettive, non rinuncia a riconoscere, in capo al datore di lavoro, la prima responsabilità per un ambiente di lavoro sano e sicuro, dall'altro lato, considera la sicurezza del lavoro un tema dalla valenza generale, alla luce della natura ultra economica degli interessi coinvolti, e l'effettività delle norme di tutela della salute sul lavoro un obiettivo a cui devono mirare non solo le imprese, ma anche i lavoratori e la società nel suo complesso: l'idea di una «partnership» a tre – management, lavoratori e istituzioni pubbliche – costituisce la pietra angolare del WEA (Ma, per un approccio di sistema basato sul cd. "tripartitismo" e sulla consultazione costante delle parti sociali, v., da ultimo, la Convenzione OIL n. 187 del 2006 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza del lavoro). Questo approccio, preordinato a favorire, in un settore fondamentale delle relazioni industriali, come quello della sicurezza sul lavoro, l'emersione di una ideologia più collaborativa, sia a livello micro quanto sul piano macro, tra le tre maggiori sfere di influenza delle condizioni di vita e di salute negli ambienti di lavoro, ha consentito al legislatore svedese di assumere, in tema, un atteggiamento più consultivo, riducendo il ricorso ai tradizionali strumenti di coercizione e affidando la regolazione della materia all'autonoma determinazione delle parti, sia pur nell'ambito di una chiara cornice normativa posta dal Parlamento a livello nazionale (Cfr. Lakhan J., *Exploring the Spectrum of Labour Management Participation Within Safety Regimes*, cit., pag. 454. L'A. riconosce nel *WEA* il referente normativo nazionale, dal quale trae linfa la promulgazione di tutta la regolazione tecnica e di settore, come la *Work Environment Ordinance*, e una serie di importanti accordi collettivi, stipulati, tra gli anni '80 e '90, dalla *Confederation of Swedish Enterprise* e la *Swedish Trade Union Confederation*: tra questi, sono menzionati i tre accordi più importanti ovvero il *Development and Efficiency Agreement*, *l'Equal Opportunity Agreement* e il *Work Environment Agreement*, del 1991, sulla formazione e l'informazione dei lavoratori per l'innalzamento delle *performance* di sicurezza da parte delle aziende).

La struttura nella quale meglio si esprime la filosofia partecipativa del modello svedese è il *safety committee*, disciplinato nel *Chapter VI* del *WEA* – 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*). Il *safety committee* è un *joint body* ovvero un organo a conduzione congiunta, non necessariamente paritetica, in cui siedono i rappresentanti del datore e dei prestatori di lavoro. La sua costituzione è obbligatoria in tutte le unità produttive in cui siano regolarmente impiegati almeno 50 lavoratori (Sebbene le norme ne dispongano la costituzione anche in unità di lavoro più piccole, là dove vi sia una richiesta in tal senso dei lavoratori e, al contempo, ammettono le presenza di più comitati per la sicurezza nei luoghi di lavoro dalla dimensione particolarmente estesa): la legge non parla di imprese, configurandone in questo modo la presenza in tutti i luoghi di lavoro, indipendentemente dalla natura imprenditoriale dell'attività che vi è svolta. Il numero dei componenti dei comitati di sicurezza non è determinato dal legislatore, che tuttavia lo fa discendere dalla combinazione di una serie di circostanze, tra cui fattori determinanti sono la dimensione quantitativa della manodopera impiegata e la natura del lavoro o il tipo di attività svolta (Un eventuale contenzioso sul numero dei membri di un *safety committee* verrebbe rimesso, nella impossibilità di raggiungere un accordo, all'autorità della *Work Environment Agency*, già competente a deci-

dere delle controversie sul numero dei *safety delegates* che devono essere designati in un luogo di lavoro). In un *safety committee* siedono, in rappresentanza dei lavoratori, quanti siano stati designati dalle associazioni sindacali territoriali, firmatarie di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva di riferimento, o, in assenza di sindacati locali, direttamente dai dipendenti dell'impresa: ad ogni modo, indipendentemente dai soggetti attivi della procedura di designazione dei suoi componenti, i *safety committees* non sono organismi sindacali e i suoi membri rappresentano tutti i lavoratori, siano questi iscritti o meno a un sindacato (Sempre riguardo al profilo della composizione dell'organo, la legge riconosce al datore di lavoro il potere di nomina del presidente e del segretario, se non dovesse essere raggiunto un consenso sui nomi di questi, e ancora dispone che, nel versante dei rappresentanti dei lavoratori, siano compresi almeno un delegato per la sicurezza e, là dove possibile, un dipendente che occupi una elevata posizione manageriale).

Spostando l'analisi dal versante strutturale a quello funzionale, è possibile rilevare come queste strutture di rappresentanza bilaterale – da inquadrare, secondo una classificazione generale di tipo sistematico, nell'ambito di quegli organismi che realizzano una partecipazione istituzionalizzata dei lavoratori ad aspetti rilevanti dell'organizzazione di un'impresa – rivestono un ruolo centrale sul piano della gestione e del controllo collettivo delle condizioni di sicurezza. Ancorchè si tratti di organi meramente consultivi, non dotati di poteri e prerogative apparentemente in grado di incidere, e con forza, sul normale svolgimento del processo produttivo (Si pensi al potere di sospendere l'attività di lavoro, riconosciuto ai *safety delegates* in caso di pericolo grave e imminente alla vita o alla salute (*Sec. 7*, *Chap. 6* del *WEA*), l'importanza della loro azione discende dalla capacità di sapersi proiettare sugli assetti complessivi delle relazioni industriali a livello di impresa. I *safety committees* sono chiamati a prendere parte attiva alla elaborazione delle misure di sicurezza dell'ambiente di lavoro e a monitorarne la loro effettiva applicazione: coinvolti sin dalle primissime fasi dei processi decisionali in materia, la loro principale funzione è definire gli obiettivi delle politiche di prevenzione delle imprese e assicurarne la realizzazione. Le decisioni assunte, per poter spiegare efficacia obbligatoria nei confronti del datore di lavoro, devono presupporre il consenso unanime: la ricerca di un accordo deve essere sostenuta in tutti i modi e solo nel caso in cui non dovesse raggiungersi una soluzione condivisa delle problematiche sottoposte all'attenzione del comitato, su richiesta di un suo membro, la questione viene decisa dalla *Work Environment Agency*. Per lo svolgimento delle sue attività, ogni *safety committee* può a sua volta articolarsi in una serie di organi sussidiari, tra i quali è possibile annoverare il gruppo preposto alla riabilitazione dei lavoratori e all'adattamento del lavoro alle esigenze di questi o, ancora, la struttura deputata a rappresentare, a livello d'impresa, la sede di consultazione tra datore di lavoro e unioni sindacali, per la ricerca e la promozione di opportunità di lavoro a vantaggio di soggetti a rischio di esclusione sociale, come lavoratori anziani e disabili. Ancora, i *safety committees* si occupano di tutte le questioni generalmente afferenti ai servizi di sicurezza e, più nello specifico, di informazione ed educazione alle tematiche che insistono sulla materia dell'ambiente di lavoro.

Formazione e informazione, ricevuta dai rappresentanti per la sicurezza, raggiungono in Svezia livelli quantitativi e qualitativi molto elevati e aspetto di indubbio interesse è che di queste attività si occupano, in modo sistematico, ancora una volta strutture di natura bilaterale, come il *Joint Industrial Safety Council* e il *Joint Work Environment Council*: l'attività formativa, che può disporre di risorse governative, si articola in un corso di base di 40 ore, in un momento di formazione avanzata e in un corso di specializzazione circoscritto ai diversi settori industriali.

Infine, elementi partecipativi e profili di bilateralità, nel panorama regolativo svedese, è possibile identificarli anche nella procedura consultiva attraverso la quale le organizzazioni industriali e i sindacati sono chiamati a prendere parte al processo di elaborazione delle ordinanze tecniche in tema di sicurezza. La formazione delle regole ha luogo in seno al *National Board of Occupational Safety and Health.* Qui, coadiuvati da avvocati, ispettori del lavoro e altri specialisti in materia, le rappresentanze degli interessi provvedono a fornire il loro contributo, assicurando alle norme di sicurezza che verranno adottate, dopo un periodo di confronto e discussione di circa tre mesi, dalla *Work Environment Authority*, una maggiore aderenza alla realtà e alle specifiche e concrete problematiche dei diversi contesti produttivi e di lavoro.

European federation of employee share ownership

di Valerio Berti

Principi generali e best practices: il ruolo dell'EFES

L'azione comunitaria a sostegno della partecipazione si esprime attraverso la diffusione della cultura partecipativa presso tutti i principali attori coinvolti: stati, imprese, lavoratori e collettività organizzate. L'incarico di sviluppare una rete per lo scambio di informazioni e la promozione delle *best practices* è affidato all'EFES – *European Federation of Employee Share ownership* –. L'EFES è una Associazione internazionale senza fini di lucro (O.N.L.U.S.) con sede in Bruxelles. Gli Aderenti sono associazioni, società e persone fisiche di tutti gli stati membri dell'Unione Europea; essa è dotata di un Consiglio di Amministrazione, formato da rappresentanti di Organizzazioni e Società di tutti gli stati associati. Inoltre EFES opera anche in collaborazione con organizzazioni analoghe, istituite in altre zone del mondo (USA, Australia, Asia ed Africa). L'operato della federazione muove dall'assunto che i dipendenti azionisti costituiscono una nuova parte sociale, non sono né semplici dipendenti né semplici azionisti, bensì «co-imprenditori» che possono fornire un contributo importante alla crescita e alla competitività dell'Europa. Scopo delle Federazione è quello di costituire una struttura permanente in grado di ricoprire il ruolo di centro di documentazione e punto di riferimento per lo scambio di informazioni sull'azionariato dei dipendenti e sulla relativa regolamentazione nei diversi stati europei; inoltre svolge il ruolo di portavoce presso le istituzioni europee degli interessi dei dipendenti azionisti, nonché da stabile interlocutore per le imprese, per gli stati membri e per le parti sociali per tutto ciò che concerne l'azionariato dei dipendenti. Essa è infine luogo in cui si sviluppano idee e progetti relativi alla diffusione della partecipazione finanziaria in Europa. La valutazione dell'EFES sull'operato degli Organi Comunitari è estremamente critica: da una parte, riconosce la dimensione crescente dell'azionariato dei lavoratori in Europa, dall'altra evidenzia come il tasso di incremento sia inferiore alle aspettative e a quello di altri paesi extraeuropei. La ragione viene attribuita principalmente alla mancanza di una volontà politica comune da parte delle istituzioni. Con la comunicazione (2002)364, si stabiliva un quadro di azione comune articolato in più punti: includere la partecipazione finanziaria nell'ambito delle linee guida per l'occupazione; supportare gli studi a carattere transnazionale; creare un sistema di monitoraggio comune delle politiche e delle pratiche diffuse negli stati membri.

Le varie forme di partecipazione

Già nel 2003, l'EFES riportava una classificazione delle forme partecipative fondata su due binari: da un lato, gli schemi di partecipazione agli utili (*profit-sharing o gain-sharing*), diffusi primariamente in Francia, ma anche in Gran Bretagna grazie ai consistenti incentivi fiscali, nonché sempre maggiormente in Germania; dall'altro gli schemi di *employee share ownership*, distinti in tre tipologie:

- schemi che prevedono l'acquisto di azioni da parte dei dipendenti. In tale ipotesi l'acquisto avviene a condizioni privilegiate ed si accompagna di regola a un vincolo temporale di indisponibilità sulle azioni acquistate. Questo schema trova terreno fertile nelle imprese dotate di filiali presenti in più Stati membri;
- pratiche di distribuzione gratuita di azioni ai dipendenti, tipiche più che altro dell'esperienza Inglese;
- piani di stock options, che negli anni si sono affermati anche in Europa fino a diventare una forma normale di retribuzione del personale di staff.

Gli impedimenti

Dato il numero e la complessità degli ostacoli da superare, è stato proposto un approccio alla materia che distingua preliminarmente gli ostacoli «generali», cioè quelli incontrati da ogni tipo di piano, dagli ostacoli «specifici», ossia propri delle singole tipologie di piani. Quanto agli ostacoli di prima specie, essi possono essere così raggruppati:

- difformità della cornici legali, fiscali e contributive in vigore nei vari paesi; in particola-

re per quanto riguarda i differenti approccio circa la disciplina legale balza subito all'occhio come alcuni Stati dettino una disciplina dettagliata della materia mentre altri ne siano completamente privi; ed ove questa disciplina esiste essa sia diversa da Stato a Stato. Esempi concreti attengono, in via esemplificativa, alla definizione di impresa commerciale, al numero minimo di dipendenti coinvolto nei piani nonché alla durata del periodo di indisponibilità delle azioni. Circa la disciplina fiscale, i problemi riguardano invece l'incidenza e i tempi della tassazione, la necessità di evitare la doppia imposizione e le incompatibilità tra i diversi regimi nazionali in materia di sicurezza e previdenza sociale;

divergenze nei principi di diritto del lavoro. Ad esempio, tramite l'introduzione obbligatoria in alcuni paesi, di una fase di consultazione con i lavoratori o i loro rappresentanti per l'attivazione di piani di azionariato;

le procedure, diverse da Stato a Stato, relative all'offerta al pubblico di strumenti finanziari;

concezioni diverse circa i criteri di *governance* dell'impresa. Le discrepanze riguardano in particolar modo le rappresentanze dei lavoratori e dei dipendenti azionisti negli organi direttivi e consultivi delle imprese.

eterogeneità dei sistemi di relazioni industriali e delle diverse concezioni culturali che ne sono alla base. Altamente conflittuali o al contrario collaborativi, i diversi sistemi di relazioni industriali riflettono le differenti concezioni circa il rapporto tra capitale e lavoro, e offrono un terreno più o meno fertile o ostile nei confronti dell'economia partecipativa. Inoltre nei diversi stati europei non si registra un uniforme livello di informazione circa le tematiche connesse alla partecipazione; il che complica il dialogo internazionale.

costi preventivi da sostenere per l'adozione degli schemi partecipativi; problema particolarmente sentito dalle piccole e medie imprese e che invece non appare determinante per quanto riguarda la determinazione delle strategie delle imprese multinazionali.

Considerazioni conclusive

L'EFES rivolge raccomandazioni agli organi comunitari e ai governi degli stati membri, allo scopo di ridurre le barriere transnazionali. La riduzione delle barriere è ritenuta indispensabile per numerose ragioni, anzitutto per assecondare la tendenza delle imprese europee alla cd. europeizzazione (*europeanisation*); secondariamente, per evitare che le riforme alla disciplina della partecipazione finanziaria approntate da uno stato membro si ripercuotano, anche solo indirettamente, sulla condizione e sulle aspettative di un lavoratore di un altro stato (appartenete a una filiale estera dell'azienda il cui stato ha adottato la riforma); ed infine, provato il positivo contributo della partecipazione finanziaria dei lavoratori al miglioramento delle *performance* aziendali, per non penalizzare le imprese europee rispetto a quelle site in aree economiche «più unificate» (es. USA). Le sette raccomandazioni si dividono in raccomandazioni generali e azioni necessarie per il contrasto degli ostacoli esistenti. Le prime consistono:

nel migliorare il dialogo tra gli Stati membri, organizzando un forum annuale sotto la direzione del CES;

far sì che le parti sociali diano maggior importanza alle tematiche connesse alla partecipazione; includendola nell'Agenda del Consiglio Europeo;

creare siti *web* finanziati dalla Commissione che riducano i costi e facilitino l'accesso alle informazioni relative alle specificità di ogni Stato membro;

Le seconde invece si articolano come di seguito:

necessità di emanare una direttiva per l'armonizzazione dei prospetti richiesti dalle autorità nazionali in occasione delle offerte di azioni ai dipendenti;

promuovere una convenzione europea sulla tassazione delle *share options*;

sviluppare un modello europeo di partecipazione finanziaria che le imprese sono incentivate ad introdurre tramite la contrattazione collettiva;

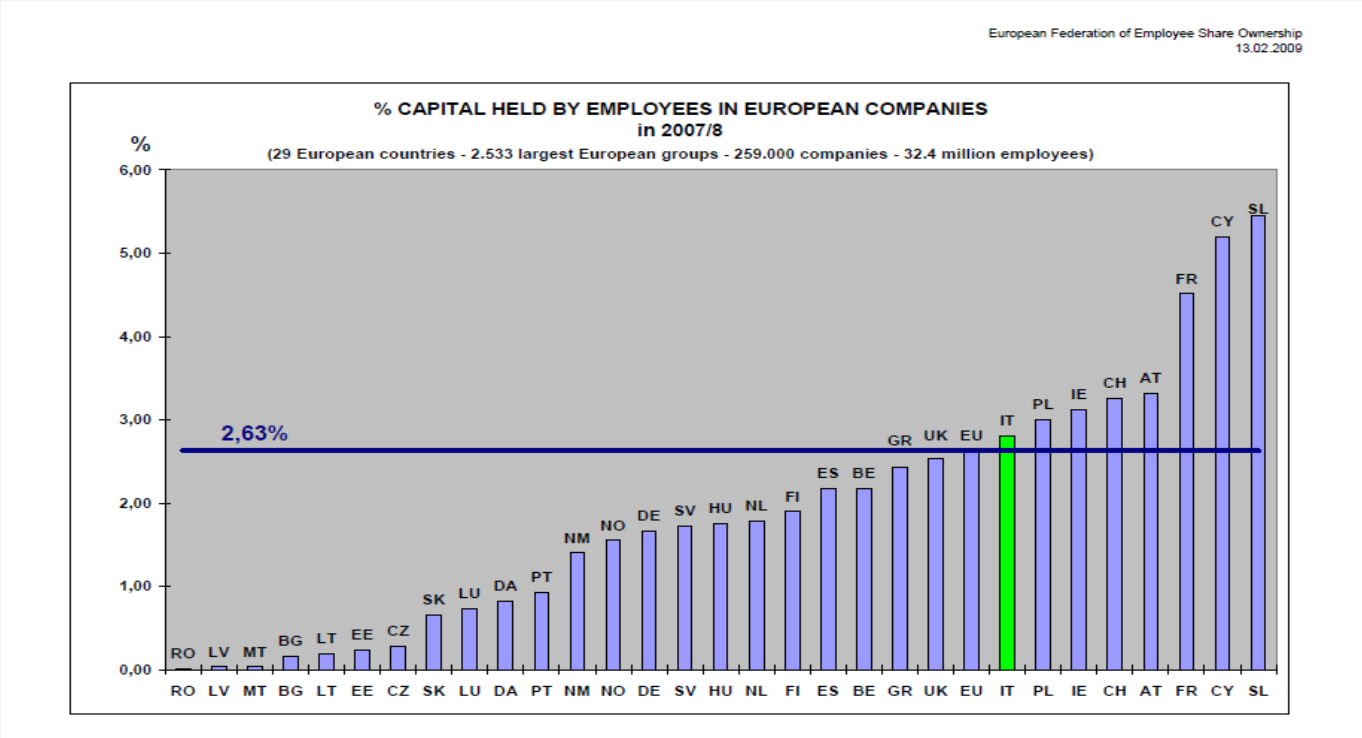
giungere a un regime di mutuo riconoscimento degli schemi di partecipazione finanziaria;

Conscia dell'ambizione di questi percorsi e dell'elevato grado di cooperazione volontaria richiesto agli Stati membri, l'EFES ha proposto anche una "versione minore" consistente nel permettere a un

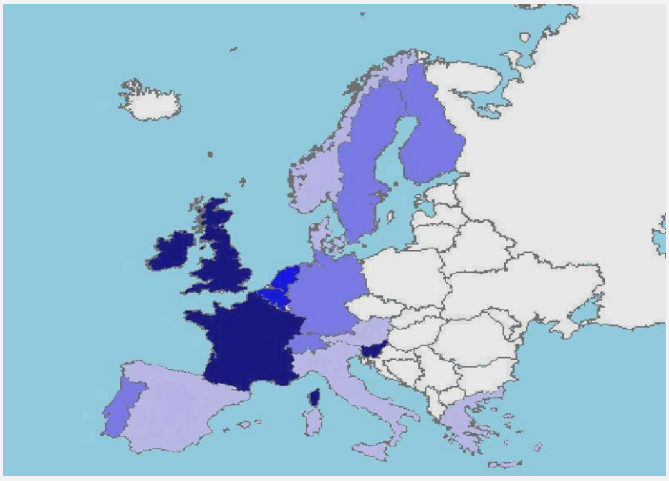
lavoratore che ha iniziato un piano di partecipazione in uno Stato membro, e che si sia poi trasferito in un altro stato della Comunità di proseguire il piano iniziato, fino alla sua naturale scadenza, con il medesimo trattamento fiscale e contributivo previsto dallo Stato di provenienza.

Una panoramica sui dati più recenti e sulle classifiche EUROCAP100 e EUREMP1000

L'EFES ha sottolineato come l'Italia, anche se sta attualmente dando corpo a sistemi di azionariato in modo certamente più incisivo rispetto agli anni passati, resti comunque indietro rispetto a altri Stati dell'Unione. Il motivo sarebbe da ricercare su un duplice piano: da un lato, quanto detto sarebbe originato dalla ridotta dimensione delle aziende italiane dall'altro, la presenza di "aziende familiari" rispetto alle "public company" di origine anglosassone di certo non agevola una partecipazione incisiva. Anche la Germania, che fino a poco tempo non era attratta dall'azionariato dei dipendenti, vede oggi il proprio Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali aprire un sito *web* dedicato (*http://www.bmas.de/portal/32744/*), nonché pubblicare una *brochure* per promuovere l'azionariato dei dipendenti. Il grido di battaglia è oggi diventato "*Arbeitnehmer sind die besseren Aktionäre*", i dipendenti sono i migliori azionisti.



I dati sopra riportati, dimostrano come l'Italia si posizioni poco al di sopra della media europea. Questi elementi devono però leggersi tenendo da conto l'entrata nell'Unione di alcune nazioni che risultano fortemente distaccate, sia sotto un profilo prettamente economico che sociale, dai primi fondatori. Inoltre, come risulta possibile notare nell'immagine seguente, che evidenzia dal colore più scuro al più chiaro quali siano gli stati in cui la partecipazione azionaria risulta più diffusa, l'Italia si pone in posizione certamente più debole degli stati d'Europa più importanti, quali Francia, Germania, Gran Bretagna e Paesi Scandinavi.



Per la prima volta nel dicembre del 2006, sono stati pubblicati i dati relativi all' EUROCAP100 e all'EUREMP1000 (http://www.csspd.it/download/ALLEGATI_CONTENUTI/180809_efes_top_100_2008.pdf, per visualizzare la versione 2008). Si tratta di due classifiche, la prima della quali riunisce le Società identificate per capitale detenuto dai dipendenti, in milioni di Euro, attraverso ESOP (*Employee Stock Ownership Plans*) – piani di acquisto o altri piani di azionariato diffuso, o sotto forma di cooperativa di produzione e lavoro –. La seconda classifica raggruppa le Società per numero di dipendenti, ordinando quelle il cui capitale è posseduto dai dipendenti in misura superiore al 50%, che ordina le prime 1000 imprese europee per numero di impiegati. Nella prima classifica del 2006 compaiono 32 società francesi, 26 inglesi, 10 tedesche, 8 italiane, 5 svizzere, 3 olandesi, 3 irlandesi, 3 spagnole, 2 austriache, 2 finlandesi, 3 belghe, 2 svedesi, 1 polacca e 1 lussemburghese; imprese il cui capitale complessivo è detenuto dai lavoratori per il 3,02%., coinvolgendo circa 8,4 milioni di lavoratori.
Oggi, a circa tre anni dai primi rilievi, il "*Report of the Eighth European Meeting of Employee Ownership*", documento redatto dall'EFES sulla situazione dell'azionariato dei dipendenti in Europa nel 2008 (*http://www.csspd.it/download/ALLEGATI_CONTENUTI/180609_EFES_rapporto_2009.pdf*), mostra come, seppur il grado di partecipazione azionaria abbia subito una flessione a seguito della crisi economica internazionale in atto (così come d'altronde le previsioni avevano annunciato), il tasso di partecipazione ha comunque registrato un incremento rispetto agli anni passati, con circa 240 miliardi di Euro investiti in questa direttrice.

Azionariato dei dipendenti e strumenti di partecipazione collettiva

di Patrizio Caligiuri

L'attualità della partecipazione finanziaria e le sue articolazioni concettuali

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 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 incapaci di tener conto delle specificità delle singole realtà produttive.
Non vi è dubbio che l'esigenza di superare una concezione meramente conflittuale di relazioni industriali e di rapporto tra lavoratore e impresa, conduce dunque a riflettere sull'esigenza di promuovere un sistema articolato in forme varie di collaborazione e condivisione di obiettivi.
Del resto, se solo si solleva lo sguardo verso esperienze presenti in altri ordinamenti si può verificare come l'implementazione di forme di partecipazione determini un incremento della competitività dei sistemi produttivi.
E' bene sottolineare sin da subito che quando si parla di partecipazione si deve tenere a mente la distinzione idealmente esistente tra partecipazione alla gestione e partecipazione al reddito e/o al capitale dell'impresa. Invero, 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.

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.
Se quello appena sopra descritto può definirsi l'impianto teorico generale che deve guidare l'analisi in materia, è ora doveroso soffermarsi sull'aspetto che, nello specifico, maggiormente rileva: la partecipazione dei lavoratori intesa come partecipazione finanziaria.
Anche nell'ambito dell'ampio 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 apre indubbiamente motivi di riflessione circa la dinamica esistente tra lo status di lavoratore dipendente e lo status di lavoratore socio. Senza addentrarsi in aspetti che qui non rilevano, è sufficiente segnalare come la migliore dottrina insista sulla netta separazione tra gli atti negoziali che determinano i due *status*, con ogni conseguenza in merito alle successive vicende dei rapporti (rapporto di lavoro/rapporto societario).
Tornando alla distinzione poco sopra operata, può evidenziarsi come la partecipazione dei lavoratori al capitale di rischio dell'impresa rappresenti la forma più tipica e certamente più complessa di partecipazione finanziaria.
Dunque l'accesso dei lavoratori al capitale sociale potrebbe, almeno in astratto, determinare quella necessaria l'interrelazione tra partecipazione economica e partecipazione decisionale che sembra essere l'orizzonte verso il quale mouversi. In effetti, azionariato dei lavoratori e democrazia economica sono due concetti non necessariamente coincidenti.
Se è vero quanto sin qui è stato detto, il punto reale di riflessione va probabilmente rinvenuto nella necessità di sciogliere il nodo esistente tra azionariato collettivo ed azionariato individuale.
Molti 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.
Le suddette riflessioni, conducono a considerare come 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 fenomeno 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. Superare quindi l'impostazione meramente individualista che caratterizza – come sotto si vedrà – il nostro sistema, ed aprire dunque spazi a forme collettive di accesso e partecipazione al capitale d'impresa.
Alla luce delle considerazioni sin qui operate pare corretto ritenere che l'impianto complessivo del disegno di legge sulla partecipazione dei lavoratori guardi nella giusta direzione, contenendo elementi di forte innovazione che potrebbero rappresentare la premessa per una profonda trasformazione del sistema nel suo complesso. Una riforma organica, diversa dagli interventi frazionati del passato, che, riprendendo i concetti iniziali, potrebbe rappresentare un "tassello" importante nel processo di superamento di un sistema conflittuale di relazioni industriali.

L'azionariato dei lavoratori nel codice civile

Il disegno di legge in commento rappresenta il 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.
L'analisi degli scenari che il ddl in commento può determinare, non può evidentemente prescindere da un rigoroso inquadramento normativo del fenomeno nell'ordinamento italiano, anche tenendo presente il quadro delle norme costituzionali di riferimento.

Quando si parla di partecipazione dei lavoratori all'impresa si opera spesso un rimando agli artt. 46 e 47 Cost. A riguardo appare doveroso precisare due aspetti, come ampiamente chiariti dalla migliore dottrina. In primo luogo va ricordato che l'art. 46 Cost. pur sancendo il diritto dei prestatori di lavoro a collaborare nella gestione delle aziende, non opera alcun riferimento esplicito alla partecipazione agli utili e/o al capitale. In secondo luogo, l'art. 47 Cost. fa riferimento a forme di azionariato popolare le quali rappresenterebbero una fattispecie bene distinta da forme di partecipazione economica dei lavoratori all'impresa.
Venendo alle previsioni contenute nel codice civile, si deve invece osservare che il nostro ordinamento prevede espressamente la partecipazione dei prestatori di lavoro al capitale sociale.
In primo luogo il comma terzo dell'art. 2099 c.c. prevede che il lavoratore possa essere retribuito, anche integralmente, a mezzo della partecipazione agli utili dell'impresa. Tuttavia questa ipotesi deve essere tenuta distinta dalla partecipazione del lavoratore al capitale sociale. Invero, mentre nel primo caso il sinallagma tra prestazione e retribuzione non risulta alterato, nella seconda ipotesi il lavoratore, divenendo proprietario delle azioni, partecipa direttamente al rischio d'impresa.
Il nostro ordinamento prevede forme di azionariato dei lavoratori che possono genericamente essere riassunte in tre diverse ipotesi.
La prima ipotesi è quella disciplinata dall'art. 2349 c.c. ossia l'assegnazione gratuita di azioni della società ai propri lavoratori subordinati. Si tratta di una distribuzione straordinaria di utili ai propri dipendenti attraverso un aumento gratuito di capitale e l'emissione di azioni a favore dei dipendenti. Attraverso tale meccanismo si realizza dunque una partecipazione diretta (seppur straordinaria) dei lavoratori e contestualmente un aumento nominale del capitale sociale e un autofinanziamento dell'impresa.
La seconda ipotesi che qui viene in rilievo è quella prevista dall'art. 2441 ottavo comma. L'ipotesi in commento prevede la possibilità di offrire in sottoscrizione ai dipendenti della società le azioni emesse a seguito di aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione degli altri soci.
La terza ed ultima ipotesi è quella disciplinata dall'art. 2357 c.c. in base al cui disposto l'accesso dei lavoratori al capitale sociale avviene attraverso la vendita di azioni proprie della società. A riguardo, in riferimento ai lavoratori, il terzo comma dell'art. 2358 c.c. esclude il divieto generalmente stabilito per le società di finanziare o garantire per l'acquisto di azioni proprie. Si osservi tuttavia che l'ipotesi appena citata di vendita di azioni proprie, si differenzia dalle precedenti due in quanto non si tratta di un meccanismo riferibile in modo specifico all'azionariato dei lavoratori. La specificità relativa ai lavoratori dipendenti è unicamente quella menzionata del terzo comma dell'art. 2358 c.c.
Terminata la descrizione, seppur non esaustiva, del quadro normativo di riferimento, deve rilevarsi come la disciplina codicistica disegni una quadro spiccatamente individualistico della fattispecie del lavoratore azionista.
L'impianto complessivo relativo alla partecipazione azionaria dei lavoratori è evidentemente costruito su una concezione ben diversa dalle varie tipologie di azionariato collettivo, organizzato mediante l'aggregazione di lavoratori in funzione della loro partecipazione al capitale. Si tratta quindi di un sistema ben diverso da quello presente nell'ordinamento francese che prevede per legge forme di accantonamento obbligatori e/o volontari degli utili aziendali, o da quello degli ESOPS del sistema americano che attribuisce un ruolo chiave ai fondi volontari per l'acquisto e la gestione comune delle partecipazioni azionarie.
La realtà è che in Italia è sempre stata assente una specifica attenzione alla questione delle forme di gestione collettiva delle azioni e cioè dei fondi di azionariato collettivo. Seppur alcuni sporadici – quanto scarni – interventi legislativi abbiano inciso indirettamente sulla materia, ciò che si segnala è l'assenza di specifici meccanismi che consentano a favore dei dipendenti azionisti strumenti peculiari di partecipazione alle decisioni ed al governo dell'impresa.
Riformare il sistema significa dunque riconoscere la possibilità per la specifica categoria dei lavoratori azionisti di incidere e pesare nei processi decisionali dell'impresa, superando quindi sia in "entrata" che nella fase successiva la concezione individualista di partecipazione al rischio ed alla gestione di impresa. Non v'è dubbio, come si è già compiutamente detto nel paragrafo precedente, che una riforma organica dell'istituto della partecipazione non può prescindere dall'attribuire un ruolo centrale alla contrattazione collettiva.

Il ruolo dell'autonomia collettiva

Se è certo che la contrattazione collettiva rappresenti il pilastro su cui costruire una riforma di sistema, val la pena soffermarsi meglio su questo aspetto anche inquadrandone eventuali profili problematici.
Per un corretto inquadramento della questione è forse preliminarmente utile richiamare le riflessioni già proposte dalla dottrina circa la legittimazione del contratto collettivo ad istituire e regolare strumenti per l'accesso alle azioni dei lavoratori. A riguardo occorre evidenziare come la previsione contenuta nell'art. 39 comma 1 Cost. consente senza dubbio di includere le suddette forme di accordi nell'oggetto del contratto collettivo.
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, nel corso degli anni, un generale ampliamento delle funzioni spettanti al contratto collettivo.
Quanto al livello di contrattazione che risulta più idoneo a disciplinare la partecipazione azionaria dei lavoratori, non vi dovrebbero essere molti dubbi nell'affermare che questa vada rintracciata nella contrattazione di livello aziendale.
Invero, le specificità di ogni singola azienda e dunque la necessaria originalità dell'oggetto dell'accordo, fa ritenere indispensabile che la regolamentazione sia contrattata dai soggetti protagonisti della realtà produttiva.
Infine, per concludere sul punto, va osservato che delegare al livello aziendale la contrattazione relativa alle forme di partecipazione dei lavoratori, oltre ad apparire già in astratto l'ipotesi preferibile, è anche in concreto la modalità maggiormente coerente con lo spirito del nuovo modello di contrattazione collettiva entrato in vigore all'inizio dell'anno in corso.
Conclusa la disamina degli aspetti appena richiamati, 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. Del resto, il riconoscimento della libera adesione dei lavoratori è richiamato, a livello Comunitario, nella Raccomandazione del Consiglio del 27 luglio 1992, n. 92/443.
Si deve comunque osservare che molto spesso la contrattazione collettiva si è limitata alla sottoscrizioni di accordi esclusivamente programmatici e perciò privi di contenuti precettivi.
In via esemplificativa possono ricordarsi alcuni importanti accordi in materia di partecipazione.
A riguardo possono senza dubbio essere ricordati gli accordi sottoscritti nel 2000 e nel 2001 in occasione della privatizzazione dell'Enav, che prevedevano la partecipazione azionaria dei lavoratori, ma a cui non vi è poi stato alcun seguito.
Altro accordo da citare, rimasto anch'esso esclusivamente programmatico, è il Protocollo di intenti sottoscritto nel 2000 nel settore dei servizi pubblici locali, con il quale il ruolo della partecipazione azionaria era particolarmente valorizzato quale strumento per un miglioramento del sistema di relazioni industriali.
Accanto agli esempi di cui sopra devono comunque essere citati accordi contenti invece concrete disposizioni volte a favorire l'accesso dei dipendenti al capitale di impresa. Si tratta di contratti collettivi che hanno posto in relazione la retribuzione e l'acquisto di azioni della società, realizzando tra relazione in due modi: attraverso una specifica individuazione di elementi della retribuzione da poter destinare all'acquisto di azioni ovvero la diretta sostituzione di parte della retribuzione in danaro con quote di azioni.
Ipotesi del primo tipo sono state negoziate in occasione dell'ondata di privatizzazioni che ha interessato tra gli altri Eni, Telecom e Imi.
La seconda tipologia di accordi, che dunque prevedeva direttamente l'attribuzione di azioni verso parte della retribuzione, si è avuto nei casi di Ferrovie ed Alitalia a cavallo degli anni tra il 1994 e il 1998.
I cenni appena svolti dimostrano come, pur in completa assenza di un organico disegno normativo, la contrattazione collettiva – soprattutto quella di livello aziendale - ha già da tempo iniziato a sperimentare ipotesi di modelli di accesso dei lavoratori alla capitale d'impresa.

La rappresentanza collettiva dei lavoratori azionisti

In precedenza abbiamo esposto come l'ordinamento sia sostanzialmente caratterizzato da una concezione individualista di accesso al capitale sociale. Si tratta di un modello in cui il lavoratore azionista non rappresenta una particolare categoria, mancando del tutto sia l'autonomia organizzativa, sia uno specifico ruolo nel governo societario.
Tuttavia si può evidenziare l'esistenza di norme che consentono la possibilità per i lavoratori azionisti di costituirsi e aggregarsi in gruppi formalmente riconosciuti (cfr. artt. 137 e 141 del d.lgs. n. 58/98), seppur, allo stato, non si segnalano elementi che favoriscano, in modo significativo la rappresentanza dei lavoratori negli organismi societari.
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.
Le previsioni di cui sopra, sono in astratto assolutamente utilizzabili anche per gruppi di azionisti lavoratori al fine di garantirsi margini di influenza nel governo societario.
Tuttavia i dipendenti azionisti, nell'utilizzo dei suddetti strumenti, incontrano gli stessi limiti esistenti per la generalità dei piccoli azionisti. Infatti la tecnica dei patti di sindacato azionario e dei patti parasociali è sempre maggiormente funzionale all'alleanza tra i grandi gruppi di azionisti di comando.
A quanto sopra va aggiunto che la normativa del codice civile impone al voto per rappresentanza limiti estremamente rigidi, ma tuttavia – e ciò è di particolare rilievo - è prevista la possibilità che la rappresentanza venga conferita a società, fondazioni o comunque organismi collettivi.
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.
In particolare sono le disposizioni contenute negli artt. 141 e 142 del t.u.f. a conferire formale riconoscimento alla associazioni di azionisti consentendo la raccolta delle deleghe tra gli associati. Di qualche rilievo è poi la norma contenuta nel terzo comma dell'art. 137 del t.u.f. che consente agli statuti delle società quotate di prevedere disposizioni atte a facilitare la raccolta delle deleghe in caso di aggregazioni di dipendenti azionisti.
Lo strumento delle associazioni risultando funzionale ad assicurare forme di aggregazione per diverse tipologie di minoranze può in astratto essere utilizzato anche dai dipendenti-azionisti. Dunque il nostro ordinamento riconoscendo la possibilità di costituire stabili associazioni di azionisti che detengano sia la rappresentanza del gruppo che il potere di voto, consente in linea astratta anche ai lavoratori azionisti di organizzarsi in aggregati in grado di agire e pesare collettivamente dentro il governo dell'impresa.
Tuttavia è chiaro che il quadro normativo di riferimento non prevedendo alcuna specificità in ordine alle associazioni di dipendenti non opera alcuna differenziazione in base alla categoria di appartenenza, lasciando così i dipendenti privi di una specifici strumenti di azione.
Storicamente le associazioni di dipendenti azionisti sono sorte durante la fase delle privatizzazioni, hanno natura giuridica di associazioni private non riconosciute ed hanno lo scopo di garantire l'omogeneità di indirizzo nel voto in assemblea. Tuttavia è chiaro che le associazioni, così come configurate, se risultano utili per tutelare gli interessi di un azionariato minoritario indifferenziato, non risultano strumento altrettanto utile a garantire gli interessi di quella particolare platea composta da dipendenti.
A riguardo si osservi che i meccanismi di formazione della volontà delle associazioni non consentono forme di vincolo per ogni singolo azionista in ordine alle indicazioni di voto. In pratica ogni singolo associato (dipendente) ha la massima libertà sia in ordine al rilascio o meno della delega, sia soprattutto in ordine alle indicazioni di voto in assemblea che possono ben divergere dalle determinazioni adottate dalla maggioranza degli altri associati.
Così strutturato lo strumento associativo si mostra palesemente inidoneo a favorire forme coese di aggregazioni di lavoratori in grado di far pesare i propri orientamenti sulle decisioni dei gruppi dominanti.
A riguardo uno degli aspetti di maggior interesse, che in questa sede può solo essere citato, è il rapporto tra le suddette associazioni e le organizzazioni sindacali. In questa sede è sufficiente osservare

che agevolare una maggior interazione tra organizzazioni sindacali e associazioni di dipendenti azionisti sarebbe auspicabile, ad esempio affidando alle organizzazioni sindacali il compito di formulare il proprio orientamento sul voto in modo da contribuire alla formazione di maggioranze più compatte e quindi più efficaci in sede assembleare.
Per concludere sull'argomento sin qui trattato si segnala come le stesse 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.

Le previsioni del ddl sulla partecipazione

Sin qui si è cercato di offrire un quadro di alcuni degli aspetti di maggior rilievo che emergono quando si tratta la tematica della partecipazione finanziaria dei lavoratori. A questo punto, alla luce di quanto sin qui esposto, val la pena concludere con alcune, seppur brevi, considerazioni circa il ddl approvato dal Governo.
Sin qui si è cercato di mettere in luce come valorizzare modelli di partecipazione dei lavoratori significhi contribuire a creare un sistema di relazioni industriali non (aprioristicamente) conflittuale. Un sistema non in perenne conflitto, ma fondato sulla ricerca di obiettivi condivisi non può che prevedere al proprio interno strumenti attraverso i quali i lavoratori siano collettivamente coinvolti nel perseguimento di scopi comuni tra di loro e tra loro e l'impresa.
In tal senso il ddl in commento sembra guardare nella giusta direzione.
L'art. 1 prevedendo che le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali contratti collettivi che favoriscano forme di partecipazione ed intervento dei lavoratori nelle decisioni dell'impresa individua diverse modalità, tra le quali alla lettera i) la possibilità di "*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*".
Nell'esigenza di implementare modelli partecipativi – non solo finanziari - vengono introdotti aspetti particolarmente innovativi e in tal senso certamente gli artt. 4 e 5 prefigurano gli scenari più interessanti.
In primo luogo la bozza del testo unificato non interviene ad individuare uno specifico strumento con il quale realizzare il modello partecipativo, rilasciando alla contrattazione collettiva la scelta di uno tra i vari 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.
Per concludere dunque sembra corretto affermare che il ddl apra la strada alla possibilità di realizzare, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, forme concrete di accesso e partecipazione collettiva dei dipendenti al capitale d'impresa.

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

di Lorenzo Lama

Già in un saggio pubblicato dieci anni fa il Prof. Marco Biagi aveva osservato come il tema dell'azionariato dei dipendenti – pur avendo già 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) – avesse "*registrato alterne fortune, comparendo periodicamente nel dibattito dottrinale e politico, senza tuttavia concretizzarsi in una disciplina di legge adeguata alla importanza – crescente – del fenomeno*".

In particolare, l'Autore rilevava come – al di là di alcuni sporadici interventi normativi in materia fiscale e societaria, e nonostante sin dal 1992 il Consiglio delle Comunità Europee, con Raccomandazione del 27 luglio 1992, n. 92/443/CEE, avesse invitato gli Stati membri a riconoscere i vantaggi di un maggior ricorso ad una pluralità di formule di partecipazione dei lavoratori subordinati ai risultati dell'impresa, tra cui per l'appunto l'azionariato dei dipendenti – tale tematica (la c.d. "democrazia economica") avesse avuto uno sviluppo "*frammentario e lacunoso*", proprio a motivo dell'assenza "*di una moderna base normativa di supporto e incentivazione comparabile con quella presente in numerosi altri ordinamenti*".

Di qui l'auspicio, da parte del Prof. Biagi, di "*un intervento normativo ad hoc*" del legislatore che valesse a "*precisare, eventualmente in stretto raccordo con la contrattazione collettiva, le modalità di sottoscrizione o acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria, prevedendo anticipazioni sul trattamento di fine rapporto, l'impiego di quote o elementi della retribuzione, il ricorso al credito ...*".

A riempire tale sostanziale "vuoto legislativo" (per effetto del quale la disciplina delle occasioni di "democrazia economica" verificatesi nel contesto del panorama nazionale, a far tempo dagli anni '80 ed anche nel quadro dei successivi processi di privatizzazione di aziende pubbliche, é risultata rimessa alle pattuizioni volta per volta raggiunte dalle parti collettive) 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 della maggioranza e dell'opposizione, prevede – "*senza imporre un modello univoco*" – una serie di "*forme di partecipazione alla vita dell'impresa molto diverse*", tra cui per l'appunto quella dell'azionariato dei dipendenti.

Al riguardo é ben noto come la specifica tematica risulti disciplinata in due punti della bozza di testo unificato:

da un lato, all'art. 1, lett. g), laddove si prevede la 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*";

dall'altro, all'art. 4, laddove si prevede:

- che il contratto collettivo aziendale possa disporre che una quota delle future retribuzioni dei dipendenti *"sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale ... attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare*" (2° comma);
- che le azioni e gli strumenti finanziari come sopra assegnati ai dipendenti godano, entro limiti specificamente indicati, di agevolazioni fiscali sotto forma di esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente (purché il loro possesso sia mantenuto per almeno 4 anni: 4° comma) e/o di riconoscimento di una detrazione d'imposta (6° comma);
- che non concorrano a formare il reddito di lavoro dipendente i "*prestiti di fedeltà con-*

cessi agli aderenti al piano", per tali intendendosi i prestiti destinati alla sottoscrizione di azioni dell'impresa ed erogati da quest'ultima, ovvero da imprese alla stessa collegate per ragioni di controllo (5° comma).

Appare del tutto evidente come la disciplina "dedicata" alla realizzazione della partecipazione azionaria dei dipendenti attraverso l'impiego di quote delle loro future retribuzioni risulti notevolmente più specifica ed articolata rispetto alle previsioni dedicate alla diversa opzione dell'impiego e della destinazione, al medesimo fine, delle future quote di TFR. Nondimeno – e pur nell'attesa degli auspicabili elementi di integrazione e chiarimento che potranno derivare dalla discussione in aula della bozza di testo di legge unificato – sembra possibile formulare sin d'ora, con specifico riferimento alla "opzione di impiego del TFR" per sostenere i piani di partecipazione azionaria dei dipendenti, le seguenti ipotesi e considerazioni.

Quanto all'articolazione strutturale dell'opzione in parola (e benché la laconicità della formula "*trasformazione del TFR in azioni*" utilizzata dalla bozza di testo legislativo unificato possa a prima vista fornire la suggestione di un "movimento tutto interno al TFR", che anche dopo la sua conversione in azioni – ovviamente, con il consenso del lavoratore – continuerebbe a rimanere nella disponibilità dell'impresa datrice di lavoro), sembra ragionevole ritenere che anche nel caso dell'opzione che qui interessa, e come nel caso della "opzione di impiego di future quote di retribuzione", l'operazione non possa attuarsi che attraverso l'attribuzione delle azioni così acquistate dal singolo ad una società di investimento "terza" cui il lavoratore abbia diritto di partecipare.

Non sembrerebbe infatti plausibile – in presenza della fondamentale e comune finalità di favorire la partecipazione "collettiva" dei dipendenti al capitale dell'impresa – che le azioni acquistate dal lavoratore attraverso l'impiego del TFR maturando subissero un'allocazione diversa da quella che sarebbe la loro "destinazione" nel caso in cui la fonte finanziaria del loro acquisto fosse stata costituita dalle retribuzioni di futura spettanza.

In questo senso – e fatta salva la distinzione della destinazione delle azioni ad una società di investimento anzichè ad un fondo pensione – la struttura dell' "opzione di impiego del TFR" sembrerebbe riprodurre, nella sostanza, 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 come noto 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.

Sotto altro profilo, risulta evidente come – a fronte della regola generale, ormai prevalentemente riconosciuta in dottrina, secondo cui il diritto al TFR matura soltanto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, che costituisce elemento della fattispecie costitutiva e non termine di adempimento, sussistendo in precedenza meri accantonamenti contabili- la disposizione in parola finisca per introdurre un'eccezione al principio secondo cui (salvo il caso in cui ricorrano gli elementi costitutivi del diritto del lavoro di ottenere, anche in costanza di rapporto di lavoro ed in presenza della causali di cui all'art. 2120, 8° comma, cod. civ., un'anticipazione sul TFR) il relativo credito risulta inesigibile fino alla cessazione del rapporto.

In questo senso, l'impiego dei futuri accantonamenti al TFR adombrato dalla bozza di testo legislativo unificato sembra voler configurare un'ipotesi di loro "anticipabilità" ai sensi dell'art. 2120, 6° comma, cod. civ. (in aggiunta alle causali di "acquisto della prima casa" e di "spese sanitarie straordinarie" già previste dall'8° comma della stessa norma, e salvi ovviamente gli adeguamenti necessari per consentire il conseguimento dell'obiettivo della diffusione della partecipazione azionaria dei dipendenti) – in conformità dell'ipotesi già formulata dal Prof. Biagi e condivisa da altri Autori – e di loro finalizzazione alla sottoscrizione delle azioni dell'impresa, da attribuire successivamente ad una società di investimento cui il lavoratore avesse aderito.

Quanto sopra, del resto, in conformità di quanto nella prassi avvenuto in occasione delle già ricordate occasioni di azionariato dei dipendenti intervenute nel panorama nazionale del mondo del lavoro, come riconosciuto da chi ha osservato che l'uso di quote di retribuzione differita – in particolare l'impiego del trattamento di fine rapporto –

rappresenta, nell'esperienza italiana, la versione più consueta di impiego del salario per l'acquisto di azioni dell'impresa; e tuttavia – differentemente rispetto al passato – nel quadro di una soluzione per cui quella causale di "partecipazione dei dipendenti ai piani di azionariato aziendale" in prospettiva della quale l'anticipazione del TFR é risultata in passato concedibile solo in forza di "*condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi o da patti individuali"* (art. 2120, 11° comma, cod. civ.) acquisterebbe per il futuro – proprio in considerazione della meritevolezza della relativa finalità – "dignità di considerazione diretta" da parte della stessa legge (in aggiunta alle ricordate causali da quest'ultima già contemplate), ferma la necessità di un successivo intervento delle parti collettive a disciplinare le modalità di esercizio di un diritto (all'anticipazione) in linea di principio previsto dalla stessa fonte normativa statuale. Vanno ricordate, tra le più significative, pregresse esperienze di concessione – a sulla base di accordi collettivi – di anticipazioni del TFR per favorire la partecipazione azionaria dei dipendenti, nel contesto di operazioni di privatizzazione, i casi ENI (4.a tranche di vendita, c.d. "ENI 4", in cui i dipendenti hanno potuto beneficiare di un anticipazione pari al 75% del TFR); TELECOM (in cui i dipendenti hanno potuto beneficiare di un'anticipazione pari al 70% del TFR), ENEL (idem), DALMINE (idem), BNL (in cui i dipendenti hanno potuto beneficiare di un'anticipazione pari al 100% del TFR), Banca di Roma, IMI (1.a tranche); al di fuori di operazioni di privatizzazione, si ricordano i caso SELECO, Bollanti, BREMBO e, più recentemente, Banca Monte dei Paschi di Siena, EURIZON Financial Group, Banca Popolare di Ancona, ecc.

Le considerazioni sopra sviluppate in ordine alla comune finalità – che caratterizza sia l' "opzione di impiego del TFR" sia l' "opzione di impiego di future quote di retribuzione" – di favorire la partecipazione alla vita dell'impresa da parte del lavoratore/azionista induce a prevedere ragionevolmente che il definitivo legislativo emergente dai lavori parlamentare prevedrà anche per la prima opzione (sia pure con le differenze e le particolarità indotte dalla diversa fonte di finanziamento cui il lavoratore potrà accedere per la sottoscrizione delle azioni) un particolare regime di favore fiscale, in analogia con il trattamento privilegiato riservato alle somme utilizzate nel quadro della seconda opzione.

In questo senso, non sembrerebbe illogico che le operazioni di trasformazione delle future quote di TFR in azioni intervenisse in quel regime di totale esenzione di imposta già previsto dall'art. 13, 1° comma, del D. Lgs. n. 124/1993 per la destinazione dell'accantonamento annuale del TFR a finanziamento dei fondi pensione, ovvero dall'art. 8. 1° comma del D. Lgs. n. 299/1999 per l'attribuzione ai fondi pensione dei titoli in cui l'accantonamento sia stato nel frattempo trasformato.

Allo stato – ed in attesa delle misure che risulteranno previste dal testo legislativo finale – può solo osservarsi che la scelta finale del legislatore dipenderà dal "grado di favore" (maggiore, identico o minore) che lo stesso intenderà dedicare alla finalità di favorire la partecipazione azionaria dei lavoratori rispetto alla finalità di favorire lo sviluppo della previdenza complementare. Ma non appare francamente verosimile che il legislatore voglia escludere da ogni agevolazione fiscale le operazione in parola, per riservare un trattamento fiscale di favore (nei termini di cui ai commi 4°, 5° e 6° dell'art. 4) solo alle operazioni di partecipazione azionaria dei lavoratori che intervengano mediante l'impiego di future quote di retribuzione.

Non sembrerebbe in ogni caso ragionevole che la condizione della "periodo minimo di possesso" (*lock in*) delle azioni in cui le quote annuali di TFR fossero state nel frattempo trasformate proseguisse oltre la cessazione del rapporto di lavoro, quando evidentemente non sussiste più quell'esigenza di una condivisione delle sorti dell'impresa da parte del lavoratore che la sua partecipazione azionaria intendeva favorire: in questo senso – e pur nella consapevolezza della possibilità di poter agevolare comportamenti speculativi – sembrerebbe più equo che, anche per far fronte alle esigenze successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore potesse immediatamente disporre sia del TFR maturato, sia delle azioni in cui quote dello stesso fossero state nel frattempo "trasformate".

Ferme le considerazioni sopra esposte, resta in ogni caso il fatto che – ove la bozza di testo legislativo unificato predisposta dal Senatore Prof. Pietro Ichino acquisisse dignità di legge – le sue previsioni imporrebbero di riconsiderare quelle che da tempo sono state individuate come la natura e la finalità del trattamento di fine rapporto.

Al riguardo é ben noto come la natura di "retribuzione differita" originariamente rivestita dall'istituto (cui poteva essere riconosciuta una funzione solo latamente previdenziale, nella misura

in cui l'importo poteva essere erogato solo in determinate circostanze, quali la cessazione del rapporto o i bisogni del lavoratore che giustificano le anticipazioni) abbia dovuto lasciare il passo – a seguito della entrata in vigore della normativa sulla previdenza complementare originariamente introdotta dal D. Lgs. n. 124/1993, e successivamente riformata dall'art. 8, comma 1della L. n. 335/1995, dalla L. n. 243/2004 e, da ultimo, dal D. Lgs. n. 252/2005 – ad una nuova concezione per cui, in funzione della destinazione di quote del TFR al finanziamento dei fondi pensione, si può sostenere che la funzione previdenziale del t.f.r. si sovrappone e finisce per ridimensionare, se non per annullare, la originaria natura retributiva dell'istituto: gli accantonamenti del t.f.r. possono considerarsi atti di previdenza in senso stretto nella misura in cui sono destinati ad alimentare i fondi di previdenza.
Ma se ciò é vero, é altrettanto indubitabile che, ove il tenore della bozza di testo legislativo unificato predisposto dal Senatore Prof. Pietro Ichino superasse l'esame delle aule parlamentari nella forma che attualmente conosciamo, la totale assenza nel testo stesso di alcun riferimento ad un impiego del TFR per finalità di sostegno del c.d. "secondo pilastro previdenziale" imporrebbe all'interprete di "affiancare", al riconoscimento dell'anzidetta finalità previdenziale già attribuita al TFR (e salvi restando i "rapporti di priorità" tra le due destinazioni che risultassero consacrati dal testo normativo), una nuova finalità diretta ad assicurare una partecipazione del lavoratore nell'impresa, in funzione della offerta possibilità di utilizzare le relative disponibilità per sottoscrivere quote dell'azienda sua datrice di lavoro: quanto sopra nel quadro di una prospettiva per cui il trattamento di fine rapporto verrebbe ad assumere – innovativamente rispetto al passato – natura e funzione di autentico, diretto ed immediato strumento di "democrazia economica" all'interno dell'azienda.

La partecipazione dei lavoratori: quadro definitorio ed evoluzione storica dei casi nazionali

di Francesco Lauria

I modelli di partecipazione all'interno dei sistemi di relazioni industriali

L'analisi dei modelli di partecipazione all'interno dei diversi sistemi di relazioni industriali nazionali non può non collegarsi ad una riflessione sui modelli di governo delle relazioni industriali stesse. Secondo la scuola statunitense del Wisconsin fondata da J. Commons, le correnti di pensiero sul governo delle relazioni industriali possono essere divise tra le varianti della scuola "istituzionalista" e di quella "neoclassica". Semplificando, se la corrente istituzionalista individua nelle relazioni economiche e negli attori della contrattazione collettiva collegati agli apparati normativi, il fulcro delle relazioni industriali, la scuola neoclassica di Chicago propone un paradigma liberista, fondato sulla completa libertà contrattuale fra le parti.
Ma il punto fondamentale su cui si confrontano i diversi modelli di relazioni industriali è l'approccio al tema del pluralismo degli interessi tra gli attori sociali e cioè sul riconoscimento o meno di una divergenza di fondo tali interessi. I modelli partecipativi rappresentano certamente un'alternativa, molto eterogeneamente modulata, ai tradizionali schemi di relazioni industriali pluralistici, ma, come ammoniva Marco Biagi, non è possibile soffermarsi sui soli fondamenti teorici della riflessione scientifica che va invece confrontata con una prassi che molto spesso è difficilmente incasellabile in schemi precostituiti *(*si veda M. BIAGI*, Cultura e istituti partecipativi delle relazioni industriali in Europa* in "L'impresa al plurale", Fascicolo 9, 2002).

Definizioni di partecipazione

Adottando la definizione contenuta in un fondamentale testo di Guido Baglioni (cfr G. BAGLIONI, Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza. Il Mulino, Bologna, 1995.) si rileva che *"la partecipazione*

dei lavoratori dipendenti al governo dell'impresa è stata concepita, fin dall'inizio, con la finalità di correggere, con gradi diversi di intervento, l'intrinseca asimmetria del rapporto di lavoro salariato."

Uno dei massimi studiosi internazionali di partecipazione, Guido Baglioni, individua tre modelli differenti: la partecipazione *antagonistica,* o con componenti antagonistiche, che tende alla modificazione effettiva della asimmetria di rapporto di lavoro salariato e, spesso, della condizione dei lavoratori nella società; la partecipazione *collaborativa,* che contempla la possibilità di miglioramenti della loro posizione socioeconomica e la *correzione* di dette asimmetrie, senza modificare l'assetto istituzionale del capitalismo e la ragione sociale dell'impresa; la partecipazione *integrativa* che si propone di interessare i dipendenti (non necessariamente mediante le loro rappresentanze) all'andamento dell'impresa e/o coinvolgerli nelle sue vicende e nel suo destino.

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 applicazione 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. Un'interessante ricostruzione di ciò, a partire dal caso italiano, ma senza fermarsi ad asse si ritrova in un interessante saggio dello storico torinese Stefano Musso (si veda: S. MUSSO, *Storia del lavoro in Italia,* Marsilio, Venezia, 2002.)

Secondo l'analisi prevalente le tendenze corporatiste furono direttamente proporzionali al grado di avanzamento dell'industrializzazione dei paesi: in Gran Bretagna sorsero i *whitley council,* organismi paritetici aziendali. Un autore importante, per il contesto britannico nei primi decenni del Novecento fu George Douglas Howard Cole che delineò una teoria pacifica e nonviolenta per una vasta azione di socializzazione delle imprese, garantendo un ruolo centrale alle organizzazioni sindacali.

Per quel che riguarda l'esperienza tedesca la repubblica di Weimar varò, nel 1920, una legge sui consigli d'impresa. *(Betriebsrätegesetz)*; nel programma di Heidelberg, del 1925, venne inoltre delineato il ruolo centrale dello sviluppo dei Consigli per attuare il diritto di partecipazione della classe operaia nell'organizzazione dell'economia.

In Italia i tentativi di compromesso in senso partecipativo fallirono di fronte alla dilagante conflittualità sociale e al successivo affermarsi del fascismo anche se non può essere dimenticata la centralità della partecipazione antagonistica nel pensiero di Antonio Gramsci, per il quale l'impresa viene percepita contemporaneamente come matrice di conflitto e di creazione di nuove forme istituzionali.

Durante la Repubblica Sociale Italiana, in un clima politico di ostentato richiamo al fascismo delle origini, fu emanato un 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 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).*

I primi anni del 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, poi successivamente ridimensionato nei contenuti dall'azione politica dei ricostituiti organismi di rappresentanza imprenditoriali a livello nazionale. In Italia il Comitato di Liberazione nazionale dell'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 che è stato ricostruito in un saggio da Umberto Morelli (si veda U. MORELLI, *I Consigli di gestione dalla Liberazione ai primi anni cinquanta,* Torino, Edizioni della Fondazione Giovanni Agnelli, 1977.) 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'articolo 46 della Costituzione che sancisce il diritto dei lavoratori non a parte-

cipare, ma a "collaborare" alla gestione aziendale.

Le evoluzioni successive

E' ovviamente impossibile riassumere compiutamente in poche pagine l'intero quadro del sistema degli organismi partecipativi nei diversi contesti nazionali europei: di seguito vengono presi in esame alcuni casi nazionali particolarmente significativi.
In Francia gli organismi partecipativi sono stati rafforzati progressivamente nei decenni: in particolare, con la Legge Aurox del 1982 sono stati rafforzati i poteri consultivi e i diritti di informazione, soprattutto per quel che riguarda i dati finanziari e la situazione economica dell'impresa.
La normativa francese limita le prerogative del capo dell'impresa all'interno del comitato aziendale: sul piano delle attività sociali, il capo dell'impresa, non dispone di un diritto di voto speciale, così come in caso di licenziamento di un rappresentante del personale. Va ricordato, però, che, in Francia, il sostegno legislativo e gli organismi consultivi si accompagnano ed in un certo senso mitigano una debolezza strutturale nella contrattazione decentrata e dei livelli di sindacalizzazione.
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. 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 approfondimento sulla codeterminazione tedesca si rimanda al testo di P. HANAU, P. ULMER, M. HABERSACK, *Mibestimmungsrecht, (*München, Beck, 2006)
La gestione delle imprese tedesche è affidata a due organi: un consiglio di gestione esecutivo *(Vorstand)* che si occupa degli affari correnti, e un consiglio di sorveglianza *(Aufsichtsrat)* che ha la funzione di deliberare le linee strategiche e di ratificare i conti aziendali.
I lavoratori eleggono la metà dei rappresentanti dei consigli di sorveglianza (compresi i membri del sindacato), l'assemblea degli azionisti elegge l'altra metà e il presidente, il cui voto ha valore doppio, in caso di parità.
Pur se negli ultimi anni scosso dalle modifiche del sistema *Ghent* (che assegna direttamente al sindacato la gestione di importanti strumenti di *welfare* come, ad esempio, l'indennità di disoccupazione) il caso svedese, ed in generale il quadro dei paesi scandinavi, rimane un punto di riferimento per quel che riguarda un sistema complessivo di relazioni industriali di tipo partecipativo. Risale infatti al 1938 il c.d "Accordo *Saltsjöbaden"* che istaurò un sistema di relazioni di tipo partecipativo noto come "modello svedese" nel quale, attraverso uno "storico compromesso", il sindacato accettò il principio capitalistico che il *management* "ha il diritto di gestire e dirigere l'azienda". In cambio il sindacato svedese si riservò un ruolo da protagonista in un processo di forte autoregolazione del mercato e dell'organizzazione del lavoro ad opera delle parti sociali. Negli anni settanta tale sistema fu completato dall'approvazione di leggi sulla codeterminazione, che risalgono al 1977.
Per quel che riguarda un approccio storico-sociologico d'insieme 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, ma, in conclusione, non possiamo non ricordare che l'attuazione dell'art. 46 della Costituzione è stata nuovamente oggetto di dibattito, anche in relazione al recepimento delle Direttive europee in tema di informazione, consultazione e partecipazione. Un primo, timido, tentativo di attuazione dell'art. 46 ha riguardato, nel 2004, la costituzione di un "fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori delle imprese", sia sotto il profilo gestionale che della partecipazione ai risultati d'impresa. Un grande banco di prova sarà costituito dal processo di attuazione dell'accordo sulla riforma del modello contrattuale stipulato tra le parti sociali il 22 gennaio 2009.

Un'esperienza italiana peculiare: la partecipazione all'Olivetti

Una vicenda davvero originale per quel che riguarda la storia della partecipazione in Italia è costituita dal Consiglio di Gestione dell'Olivetti, durante l'intera esistenza di questo organismo: il periodo

1945 – 1971.
Recentemente è uscito un importante saggio di Stefano Musso che ripercorre l'intera storia del Cdg Olivetti e pubblica numerosi documenti (si veda S. MUSSO, *La partecipazione nell'impresa responsabile. Storia del Consiglio di gestione Olivetti,* Bologna, Il Mulino, 2009.)
Si tratta di un'azienda che ha rappresentato uno dei casi più significativi di innovazione dei processi industriali e di organizzazione del lavoro nel nostro paese oltre che un peculiare caso di impresa profondamente proiettata sui mercati internazionali e, allo stesso tempo, saldamente radicata nel territorio di origine: il canavese e la città di Ivrea.
L'Olivetti, in particolare grazie all'intuizione di uno dei protagonisti della famiglia: Adriano, puntava infatti a costruire un'azienda modello sia per il trattamento riservato ai dipendenti che per il rapporto tra l'impresa e la comunità territoriale in cui era insediata: il Consiglio di Gestione (Cdg) era lo strumento principe, almeno nelle intenzioni, per una consapevole partecipazione dei lavoratori ai problemi aziendali e alla costruzione di relazioni industriali cooperative e bilaterali.
Fu proprio questo clima peculiare a permettere al Consiglio di Gestione dell'Olivetti ad essere l'unico a sopravvivere tra i consigli di gestione creati in Italia negli anni immediatamente successivi alla Liberazione.
L'Olivetti dimostrò quindi tutta la propria eccezionalità: fu il Clna, il 7 settembre 1945, a costituire una commissione ad hoc per dare vita ad un Cdg che avrebbe avuto il compito di "democratizzare l'azienda e ottenere una maggiore collaborazione fra datori di lavoro e prestatori d'opera".
Non mancarono contrapposizioni e divergenze: in particolare sull'apoliticità o meno dell'organismo e sull'estensione dei poteri del Cdg, oltre che sui meccanismi di elezione e di riunione della componente elettiva riservata ai lavoratori nel Cdg e sulla proporzionalità o meno della rappresentanza operaia e impiegatizia.
Dopo lunghe trattative il Cdg fu istituito il 30 gennaio del 1948 e successivamente approvato da un referendum fra i lavoratori; aveva poteri consultivi e deliberativi ed era affiancato da un organismo più ampio, anch'esso di natura elettiva e composto esclusivamente da lavoratori: la c.d. Consulta.
Il Cdg si occupò principalmente di *welfare* aziendale, ma non rinunciò ad affrontare i temi dell'organizzazione della produzione e la raccolta (non sempre efficace) delle informazioni sulle prospettive aziendali. Si pensi alla materia della riduzione dell'orario di lavoro, che assumeva, nella visione olivettiana, un ruolo sociale nel rapporto tra fabbrica e comunità e nella correzione dei problemi causati dal taylorismo, permettendo ai dipendenti di liberare spazi volti all'elevamento culturale e alla realizzazione personale e familiare.
Il Cdg della Olivetti non resse l'urto dell'autunno caldo e del superamento di molte delle sue funzioni "scavalcate" dai diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori e concluse la propria esperienza nel 1971.
Si tratta, in conclusione, di un'esperienza estremamente significativa e da riscoprire in tempi di auspicato rilancio della funzione sociale dell'impresa e di meccanismi di partecipazione e democrazia economica e industriale.

Bilateralità e partecipazione

di Francesco Lucrezio Monticelli

Le funzioni che gli organismi bilaterali sono stati chiamati a svolgere negli ultimi anni di riforme del mercato del lavoro costituiscono una delle espressioni più alte della mentalità partecipativa che si sta affacciando sempre di più nel campo delle relazioni di lavoro. Qualsiasi discorso sulla partecipazione non può prescindere infatti da una riflessione su tali concreti strumenti di integrazione che le Parti Sociali in determinati settori sperimentano e pongono in essere al fine di rispondere alle moderne esigenze di gestione di alcune fondamentali tutele dei lavoratori.
Se d'altronde è sempre stata riscontrabile la tendenza a dedicare particolare attenzione alle tematiche legate alla partecipazione va detto che tutti gli strumenti che l'ordinamento italiano ha previsto fino ai periodi più recenti, per favorire un maggiore coinvolgimento dei lavoratori attraverso la ricerca del consenso e la collaborazione di essi, sono sempre stati orientati al superamento di determinate

soglie occupazionali da parte dell'impresa.
L'effetto di tale impostazione è sempre stato quello di rendere impossibile per i dipendenti delle piccole e medie imprese di fruire di forme di partecipazione se non attraverso il ricorso al sistema della bilateralità, che consente anche ai dipendenti di tali imprese operanti in contesti assai frammentati di avvalersi di sistemi partecipativi anche se non assimilabili, da un punto di vista formale, ai procedimenti di informazione, consultazione o partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa.
La volontà del legislatore di incentivare la bilateralità passa inoltre anche per la considerazione che gli organismi bilaterali costituiscono un mezzo di sviluppo del dialogo tra organizzazioni datoriali e sindacati dei lavoratori al fine di regolamentare in maniera concordata e partecipativa determinati istituti del mondo del lavoro. Sembra persino che i recenti interventi normativi realizzino quelle condizioni fondamentali per il mantenimento di uno stretto legame tra contrattazione collettiva ed enti bilaterali o addirittura per l' integrazione funzionale degli organismi paritetici in essa.
La spinta sempre più frequente affinché le parti sociali intervengano a disciplinare alcuni profili lasciati dalle norme di legge all'accordo fra le medesime contiene d'altronde sempre più spesso un riferimento alla regolazione elaborata all'interno degli enti bilaterali (basta vedere a questo proposito il canale della formazione esclusivamente aziendale del nuovo apprendistato professionalizzante).
Sebbene il sostegno al sistema della bilateralità significhi ancora sposare un modello di relazioni industriali che potrebbe avere tempi di adattamento molto lunghi, va comunque detto che in alcuni settori strategici i tempi sono sufficientemente maturi perché la bilateralità assuma un ruolo di perno fondamentale dell'intero sistema.
Guardando infatti agli enti bilaterali al momento operativi nel nostro Paese sembra difatti chiaro che la competenza di essi riguardi ormai settori fondamentali del mondo del lavoro.
A questo proposito è sufficiente notare quanto attualmente viene demandato agli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La delicatezza delle funzioni previste dalla legge sono evidenti.
Basta segnalare il comma 3-bis dell'art. 51 il quale stabilisce che "gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione..nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività".
Non si può non ritenere che siano state proprio le esperienze positive dei comitati paritetici territoriali nell'edilizia e degli organismi provinciali bilaterali nel turismo ad aver accompagnato l'elaborazione di tale norma.
La considerazione dell' avvenuta acquisizione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro soprattutto grazie all'operato di tali Enti ha condotto infatti il legislatore delegato ad intervenire sulle norme del Testo Unico per introdurre la possibilità di concentrare l'azione dell'ispettore verso quelle imprese per cui non sia stata realizzata alcuna iniziativa di diffusione della legalità da parte dell'organismo bilaterale.
La fiducia nei confronti degli Enti Bilaterali da parte del legislatore si basa dunque anche su esperienze concrete delle quali viene riconosciuta l'eccellenza e l'attitudine a divenire modelli di riferimento per l'elaborazione di un sistema generale. E' il caso di segnalare a tal proposito le novità legislative relative agli ammortizzatori sociali in deroga che prevedono per l'erogazione dell'indennità di disoccupazione per i casi di sospensione dell'attività lavorativa un necessario intervento integrativo degli Enti Bilaterali.
Non può non sottolinearsi che tale intervento sia stato ispirato dalla storica gestione mutualistica di prestazioni integrative di welfare da parte degli Enti Bilaterali del commercio dell'artigianato e del terziario.
Al di là del sostegno normativo numerose potrebbero essere le esperienze di bilateralità meritevoli di essere segnalate per la loro attitudine a consentire la partecipazione dei lavoratori alla regolazione e alla erogazione di importanti istituti.
Si potrebbero così citare le casse di assistenza sanitaria supplementare che garantiscono a fronte di una contribuzione veramente modesta una serie di prestazioni sanitarie di alta qualità (un esempio rilevante a tal proposito è la CADIPROF, Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare per i dipendenti degli studi professionali) insieme con gli organismi deputati alla gestione operativa dei Contratti Collettivi. In quest'ultimo caso è infatti previsto da

alcuni contratti collettivi nazionali, come ad esempio nell' Artigianato, che per le imprese fino a 15 dipendenti debbono essere istituite sedi permanenti di incontro tra rappresentanti delle imprese e rappresentanti sindacali territoriali in cui esaminare controversie individuali e collettive non risolte a livello aziendale.
La bilateralità d'altronde rappresenta un metodo che consente la partecipazione dei lavoratori anche in quei settori in cui non è possibile una piena integrazione di essi.

Bilateralismo e somministrazione di lavoro: gli sviluppi recenti

di Manuel Marocco

Un interessante caso nell'ambito del cd. bilateralismo è rappresentato dal recente sviluppo dello stesso nel settore della somministrazione di lavoro, promosso dal Legislatore ed implementato dalle parti sociali attraverso l'istituzione di appositi enti (Formatemp e Ebitemp, per il personale assunto a tempo determinato, attivi, rispettivamente, dal 1998 e dal 2001 e Ebiref, per quello a tempo indeterminato, costituito nel 2005). Come è noto, infatti, la cd. Riforma Biagi (art. 12 del d.lgs. n. 276/03) ha regolato l'istituzione di detti enti, sulla scorta di quanto era già previsto dal cd. Pacchetto Treu (l. n. 196/97), prevedendo l'afflusso presso gli stessi del 4% del montesalari del personale assunto in somministrazione.
Il caso merita ora ancora più attenzione, perché la particolare durezza con cui la crisi ha investito il settore (si veda Nota Ebitemp, Osservatorio nazionale, settembre 2009, *Somministrazione di lavoro: analisi congiunturale e tendenziale* in Bollettino ADAPT, 22 settembre 2009, n 26), ha incentivato da ultimo le parti sociali ad agire per contrastarne gli effetti, anche facendo leva sulle proprie istituzioni bilaterali.
Peraltro, la contrattazione collettiva, anche prima del pieno dispiegarsi degli effetti della crisi aveva già assegnato, secondo quanto del resto previsto dalla legislazione in materia [cfr. art. 12, d.lgs. n. 276/2003, co. 2, lett. a)-d)], particolari funzioni agli enti bilaterali, nell'intento di rafforzare la posizione dei lavoratori in somministrazione. Così il travagliato CCNL del 24 luglio 2008 – la firma del CCNL ha determinato la spaccatura del fronte datoriale, con la nascita di "Alleanza Lavoro", che riunisce le Agenzie dissenzienti – ha previsto in favore degli assunti a tempo indeterminato, ove l'agenzia non possa mantenerli in servizio per mancanza di occasioni di lavoro, l'attivazione di "politiche attive per percorsi di riqualificazione e continuità occupazionale", percorsi accompagnati per 6 mesi (7 per gli ultracinquantenni) dalla erogazione della indennità di disponibilità (700 €), in parte (40%) a carico proprio dei fondi contrattuali gestiti dal citato Ebiref (art. 23). Lo stessa fonte collettiva, in favore invece dei lavoratori assunti a termine, ha individuato una serie cospicua di prestazioni tutte affidate ad Ebitemp, con l'intento di sostenere la posizione di tali lavoratori sul mercato del lavoro e non solo (Allegato 2). Si tratta in particolare di una indennità *una tantum* in caso di maternità, di un contributo per la mobilità territoriale, di rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie, di un trattamento economico aggiuntivo per infortuni sul lavoro, nonché di aiuti per l'accesso al credito. Inoltre, sempre a carico dell'Ebitemp, è prevista l'erogazione di un contributo *una tantum*, a titolo di sostegno al reddito, d'importo pari ad una indennità di disponibilità, per i lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e che comunque abbiano lavorato almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 12. Del resto, l'Esecutivo nel cd. Decreto anti-crisi (d.l. n. 185/08, conv. dalla l. n. 2/2009 e s.m.i, ha esteso – come accaduto per altre tipologie contrattuali prima non protette – ai lavoratori inviati in somministrazione una forma di copertura di protezione del reddito in caso di interruzione o fine anticipata della missione. È infatti disposto che spetti ai lavoratori, al ricorrere di particolari requisiti assicurativi e di anzianità aziendale, un sostegno al reddito a condizione, ordinariamente, che gli enti bilaterali di settore intervengano integrando la prestazione previdenziale (si veda Spattini S., Tiraboschi M.

(2009), *Ammortizzatori sociali: istruzioni per l'uso dopo le misure anticrisi*, Guida al Lavoro, 18.). Nel settore della somministrazione, pertanto, l'Accordo collettivo del 2008, sopra brevemente analizzato, dimostra come – ancor prima dell'intervento legislativo anti-crisi – le parti sociali avevano già cominciato a rafforzare il ruolo della bilateralità con funzioni di sostegno e supporto del personale inviato in missione.

Gli attori collettivi sono altresì intervenuti individuando forme di tutele aggiuntive rispetto a quella statali a favore dei lavoratori non *coperti* da alcun ammortizzatore sociale, ancora una volta valorizzando il ruolo degli enti bilaterali. Infatti, il 13 maggio 2009 è stato concluso un Accordo con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche, inteso a finanziare, anche con l'apporto pubblico, delle misure di sostegno al reddito, nonché percorsi formativi *ad hoc*. I contenuti dello stesso Accordo, inizialmente sottoscritto dalla sola Assolavoro, con una successiva intesa del 1° luglio 2009, sono stati estesi anche le Agenzie aderenti ad Alleanza Lavoro, aprendo anche a favore di queste ultime, ed dei loro lavoratori, l'accesso alle misure di *workfare* ivi disciplinate.

Posto che obbiettivo esplicito dell'Accordo è la valorizzazione del "ruolo degli enti bilaterali nel campo delle politiche attive e passive nella prospettiva di concorrere in modo efficace alla tutela dei lavoratori somministrati", il *target* dell'azione è costituito dai lavoratori con un'anzianità di lavoro di almeno 78 giornate in somministrazione a partire dal 1° gennaio 2008, disoccupati da almeno 45 giorni, non fruitori di alcun trattamento pubblico di sostegno al reddito per carenza di requisiti. Dal punto di vista procedurale (su cui vedi la Circolare INPS n. 100/2008), è previsto che gli stessi lavoratori, sottoscritta con la propria agenzia un "Patto di attivazione" e presentata alla stessa agenzia apposita istanza, ricevano dall'INPS un'indennità *una tantum* di sostegno al reddito, per un valore di 1.300 €, finanziata per il 50% dal Fondo di rotazione (art. 9, l. n. 236/93) e per la parte restante dai fondi messi a disposizione proprio dalla bilateralità di settore, per un totale di 40 milioni di euro.

Accanto alla misura di politica passiva appena descritta, in un'ottica di *workfare*, è stata inoltre disciplinata una di politica attiva, per il periodo compreso tra aprile e maggio 2009. Utilizzando risorse residuali FSE della passata programmazione comunitaria, in favore degli stessi lavoratori, residenti o domiciliati nelle Regioni Ob. 3, e titolari di un'indennità di disoccupazione, ovvero dell'indennità *una tantum* sopra ricordata, è stato riconosciuto l'assegnazione di un *voucher* formativo, per un importo di 700 €. Peraltro, proprio al fine di garantire il prosieguo della sperimentazione, Formatemp si è impegnato ad assicurare, con proprie risorse, il finanziamento del *voucher* per il periodo successivo, finanziamento eventualmente integrabile con l'apporto di risorse provenienti dalla nuova programmazione FSE.

In effetti, attuando una esplicita previsione dello stesso Accordo, proprio per consentire una estensione territoriale e temporale di tale pacchetto integrato di politiche, a livello regionale sono segnalabili iniziative rivolte agli stessi lavoratori somministrati. In particolare, il 4 giugno 2009, la Regione Puglia ha stipulato un verbale di accordo con le parti sociali di settore, per l'implementazione locale dell'Accordo del 13 maggio.

In tale sede, non solo è stato concordato che i lavoratori in somministrazione, coerentemente con la normativa nazionale vigente (il citato Decreto anticrisi), possano beneficiare dei cd. ammortizzatori sociali in deroga (in particolare della CIGS, per un periodo non superiore alla durata massima residua del contratto di somministrazione, e della mobilità in caso di mancata prosecuzione della attività produttiva della azienda utilizzatrice), ma che, fermo restando le previsioni dell'Accordo nazionale, la stessa Regione metta a disposizione 5 milioni € per l'espletamento di attività di formazione professionalizzante. La platea soggettiva della misura pugliese coincide con quella definita a livello nazionale (i lavoratori, privi di qualsiasi sostegno al reddito, con almeno 78 giornate di somministrazione e disoccupati da almeno 45 giorni), restandone chiaramente esclusi proprio quanti già titolari della misura prevista dall'Accordo del 13 maggio. In tal caso i lavoratori, una volta stipulato il "Patto di attivazione", beneficeranno di un *voucher* formativo di 260 ore, per un importo complessivo di 1.300 €. Per l'implementazione concreta della misura, con la Determinazione dirigenziale n. 467 del 10/09/2009, è stato approvato l'Avviso pubblico n. 13/2009, per la presentazione di istanze di candidatura per il finanziamento di progetti formativi professionalizzanti per lavoratori somministrati. Nell'Avviso è precisato che i progetti finanziabili, oltre ad avere una durata di 260 ore, dovranno prevedere un numero di destinatari minimo di 9 e massimo di 18

per aula formativa, nonché un parametro di costo ora/allievo massimo di euro 20, di cui obbligatoriamente 5 euro/ora per indennità di frequenza. È interessante notare che nell'Avviso, gli enti bilaterali di settore risultano coinvolti per l'individuazione dei soggetti attuatori della misura regionale. Pena l'esclusione dal Bando questi dovranno essere, non solo organismi di formazione accreditati presso la Regione Puglia, anche nella forma di raggruppamenti temporanei di scopo, ma anche organismi di formazione accreditati dal più volte citato Formatemp, l'ente di formazione bilaterale di categoria.
Infine, dopo la Puglia, anche la Regione Lombardia ha destinato ulteriori fondi (4 milioni di euro) per l'implementazione locale dell'Accordo del 13 maggio più volte citato. Il 30 luglio 2009 è stato infatti siglato tra Lombardia e le parti sociali di settore, con l'intento, anche in questo caso, di garantire l'accesso agli ammortizzatori in deroga dei lavoratori somministrati e prevedere politiche attive e di misure di sostegno in loro a favore. Sempre ferma restando la platea soggettiva fissata a livello nazionale, in tal caso è prevista una indennità di accompagnamento alla formazione per un valore minimo di 1.300 euro, a fronte di corsi di durata non inferiore alle 18 settimane.
In conclusione, le ultime tendenze nel settore della somministrazione mostrano la volontà delle parti sociali di far leva sulle stesse istituzioni bilaterali per tutelare i lavoratori somministrati più esposti agli effetti della crisi, ma al contempo esplicitano anche un possibile campo di azione per le stesse agenzie per il lavoro e vale a dire le azioni integrate di *workfare*.

Partecipazione finanziaria dei lavoratori tra Relazioni Industriali conflittuali e cooperative

di Yasaman Parpinchee

La partecipazione finanziaria in generale

Con la generica definizione di " partecipazione finanziaria" ci si riferisce alla partecipazione agli utili ed azionaria dei lavoratori, atta a contribuire al rafforzamento dell'efficienza organizzativa, competitività ed equità all'interno di ogni singola impresa e del sistema economico nel suo complesso. Forse proprio l'utilizzo di una locuzione così ampia e di obiettivi così generalizzati ha costituito, sin dall'inizio, la principale difficoltà nell'implementare l'istituto nei diversi Stati.
Basti pensare che le Istituzioni comunitarie sollecitano da tempo l'adozione degli schemi partecipativi e che ad oggi non si è giunti ad un utilizzo pieno ed uniforme degli strumenti messi a disposizione.
Il primo testo comunitario di riferimento è rappresentato dalla " Raccomandazione del Consiglio n. 92/433/CEE" concernente la partecipazione finanziaria dei lavoratori ai profitti ed ai risultati d'impresa; con tale atto il Consiglio aveva invitato gli Stati a riconoscere i vantaggi potenziali ed a tenere conto del ruolo delle parti sociali, conformemente alle legislazioni ed alle prassi nazionali.
Ma perché nel luglio 1992, si scelse di intervenire tramite Raccomandazione, tipico strumento di *soft-law*? Sicuramente non fu una scelta politica, atta a lasciare alle parti la libertà di individuare gli strumenti e gli obiettivi, ma è stata una scelta, se vogliamo, "obbligata" nata dal dibattito incerto che rifletteva i contesti giuridico-istituzionali assai differenziati ma soprattutto l'assenza di un consenso unanime sia pure su di un quadro generale.
Leggendo il contenuto della raccomandazione ed il rapporto PEPPER I, che rende chiaro il substrato culturale e normativo a fondamento della raccomandazione stessa, si è intuito che " *la raccomandazione fosse principalmente indirizzata a Stati (come l'Italia, e prima dell'adozione di un novo quadro normativo, il Belgio) privi di una specifica normativa in materia"* (M. Tiraboschi, *Partecipazione finanziaria, qualità del lavoro e nuove Relazioni Industriali: il caso italiano in una prospettiva comparata*, in *DRI*, n.2, 2002, p. 210).
Nel 1998 il Parlamento Europeo è intervenuto con maggiore determinazione in materia, approvando la Risoluzione sulla Relazione della Commissione riguardante il rapporto PEPPER II, e denunciando

l'inattività degli Stati membri che non avevano modificato la loro politica in materia, non avevano collaborato tramite scambio di informazioni e non ponendo in essere (nella maggior parte dei casi) incentivi fiscali e finanziari a favore della partecipazione.
Al Rapporto Pepper II sono seguiti i Rapporti Pepper III del 2006 e Pepper IV con il quale è stato posto in essere il *benchmarking* delle politiche e prassi nazionali diretto allo scambio di informazioni tra gli Stati e quindi a facilitare l'individuazione delle *best practice*.
Importante è sottolineare che, nonostante si parli di "partecipazione finanzia" sia nel caso della partecipazione agli utili che alla partecipazione finanziaria, le due tipologie non sono simili ed hanno in comune i fondi personali o di risparmio dei dipendenti.

La partecipazione agli utili dell'azienda e la partecipazione azionaria

" Il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte con la partecipazione agli utili", così l'articolo 2099 comma 3 del nostro codice civile; il Rapporto PEPPER II, del 1996 parla invece di " condivisione degli utili […], dando ai lavoratori, in aggiunta ad una retribuzione fissa, anche un'entrata variabile che è direttamente collegata agli utili o qualche altro tipo di risultato aziendale".
L'esperienza comunitaria, dimostrano che ci sono diverse forme di calcolo; ad esempio in Gran Bretagna consiste nella percentuale degli utili o della loro crescita, mentre in Italia viene posto in essere un calcolo complesso che include un'analisi delle performance individuali e della presenza regolare al lavoro.
In Italia, la disciplina regolatoria della partecipazione ai profitti è meno sviluppata rispetto agli altri Stati europei.
Nonostante, in un primo momento (anni Novanta), sia stata avviata da grandi aziende, a seguito dell' Accordo del 1993 tra Governo e parti sociali si è assistito ad un " fermo" dovuto alla disposizione in base la determinazione dei salari veniva demandata alla contrattazione di livello aziendale e ricollegata alle performance aziendali.
Di conseguenza la regolamentazione della materia è avvenuta ad opera della contrattazione collettiva piuttosto che tramite lo strumento legislativo. Una volta raggiunto l'accordo collettivo i lavoratori vengono automaticamente coinvolti, anche perché i rischi a cui vanno incontro sono rappresentati dal fatto che i pagamenti possono modificarsi quantitativamente l'uno dall'altro o a sostituire il salario fisso: rischio questo ormai arginato.
La partecipazione azionaria invece si sostanzia nella proprietà dell'impresa, di conseguenza costituisce materia di interesse non solo giuslavoristico, ma anche commercialistico.
Negli anni Novanta si è assistito ad un alto ricorso alla partecipazione di questo tipo che ha riguardato alcuni grandi istituti di credito italiani (Banca Commerciale Italiana, Credito Italiano, Istituto Bancario S. Paolo) ed altri enti pubblici quali IMI ed INA.
Ci troviamo quindi nel settore della privatizzazione e si è assistito piuttosto ad un favore per i mercati borsistici, mentre non è stata data alcuna rilevanza alla reale partecipazione dei lavoratori all'impresa.
La volontà degli imprenditori di offrire le azioni e quella dei dipendenti di acquistarle era legata a ragioni del tutto lontane dalle logiche collettive, tanto che inizialmente non ha suscitato l'interesse dei sindacati a livello nazionale.
Solo dopo il D.Lgs 505 del 1999 che pur mantenendo ferme ed attive la leva fiscale e contributiva introdusse delle regole e limiti a cui attenersi e fu questo il momento in cui l'interesse dei sindacati si è risvegliato.
Tra il 1998 ed il 2000 sono stati infatti sottoscritti accordi atti ad implementare la partecipazione azionaria, in particolare nel settore del trasporto aereo (ALITALIA, ENAV) in quello metalmeccanico (tra i quali la DALMINE) e nel settore tessile (GUCCI): tutti con una caratteristica in comune: coinvolgimento dei dipendenti nelle sorti dell'impresa senza alcuna partecipazione attiva nel governo dell'impresa.
Probabilmente è proprio questa la caratteristica centrale di tutta la storia: il contesto in cui si muovono le Relazioni Industriali del nostro paese, che proseguono sul terreno della conflittualità, piuttosto che della cooperazione.

La ricerca della "qualità dell'esperienza" tra partecipazione dei lavoratori e organi di sorveglianza

di Fabrizio Sammarco

La scelta delle buone prassi per la diffusione delle conoscenze, delle informazioni e, in particolare, delle innovazioni sul tema della partecipazione dei lavoratori o dei rappresentanti eletti dagli stessi negli organi di sorveglianza, evidenzia la limitatezza del numero di pratiche corrispondenti ai requisiti di "qualità dell'esperienza" su questa formula partecipativa. Se nello specifico si considera una "buona prassi" quell'intervento che traccia concretamente un percorso di innovatività, sostenibilità, riproducibilità nella trasferibilità della coerenza del risultato rispetto ad obiettivi ad alto valore aggiunto non ci si può esimere dal registrare l'esiguità di esempi italiani in materia. Il vaglio delle motivazioni di riconduce alla recente riforma delle società di capitali e cioè il d.lgs 6/03 (riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative) in attuazione della l. 366/01 che ha inciso profondamente sulla disciplina societaria della *governance* con l'obiettivo di superare le fonti di inefficienza delle regole previgenti. Il concetto di riferimento è, quindi, rivolto alla *corporate governance* e cioè alle regole che attengono all'amministrazione/gestione e al controllo della società. E se 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 quelli della minoranza (che controlla la gestione senza ostacolarla) lo studio dell'organizzazione della *governance* nelle società di capitali consente di comprendere il delicato nesso sinergico tra le peculiarità delle logiche amministrative e le specificità delle logiche di controllo.

Nella tripartizione dei sistemi di *governance* consentiti nelle spa, 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. 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). 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 come organo responsabile, competente in tema di controllo di legittimità e di controllo contabile, oltre ad altri compiti specifici. Con la riforma si provvede a valorizzare il carattere imprenditoriale delle società e definire in modo chiaro e preciso i compiti e le responsabilità degli organi sociali, a semplificare la disciplina delle società, ad ampliare l'autonomia statutaria e ad adeguare la disciplina dei modelli societari alle esigenze delle imprese disciplinando i gruppi societari secondo i principi di trasparenza. Per la tematica della partecipazione si provvede a presentare una più articolata definizione dei ruoli e dei compiti degli organi sociali. I riferimenti codicistici sono 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* in cui si tratta 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) 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 mem-

bri). Nell'articolato, inoltre, 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 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 (v. art. 2409-*decies*) relazionando annualmente all'assemblea.

Sono queste le premesse che consentono di definire la prospettiva di analisi su realtà aziendali concrete come: Banca Popolare di Milano, Opel e Fiat. La presenza del sindacato nella *governance* della Banca Popolare di Milano ha suscitato molte polemiche ma resta una formula di sperimentazione fortemente in vigore in forza dell'equilibrio realizzato con sistema di *governance*, che prevede la partecipazione azionaria dei dipendenti, con un ruolo sia nella determinazione degli organi amministrativi e di governo, sia nella gestione operativa. Un modello che arreca valore economico e patrimoniale alla banca confermando la relazione strategica tra il sistema di *governance* e il raggiungimento di buoni risultati. Del resto il modello cooperativo che prevede la presenza di tutti gli *stakeholders*, quindi anche dei dipendenti, si palesa come un sistema che potrà subire rilevanti migliorie verso logiche di gestione più flessibili e dirette all'operatività.

Per il campo internazionale il riferimento è la Germania ed il suo sistema ispirato ai principi della coodeterminazione tipici del sistema di partecipazione aziendale in germania. La legge è la 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. Il caso della Germania e della Mitbestimmung introduce al tema della *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 *management*. 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 agli 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. E se il caso Opel si presta a dare concretezza a tali equilibri lo scenario futuro rappresentato dalle evoluzioni societarie di Fiat traccia sicuramente il paradigma della una nuova mistione tra partecipazione azionaria e principi di controllo.

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). Ma per discutere sulla validità è la bontà di tali scelte strategiche bisognerà studiare gli effetti che si paleseranno solo tra un paio di anni.

Certo è che l'inequivocabile risultato raggiunto è rappresentato dalla nuova formula di dialogo, che supera la contrapposizione tra le parti per sperimentare logiche di sinergia e collaborazione tese al superamento della crisi e al rilancio post-crisi. Basti tenere in dovuta considerazione che 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 maggiormente 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.