

LA VIA LEGISLATIVA ALLA SOSTENIBILITÀ RIPARLIAMO DI COGESTIONE?

Ambiente, istanze sociali, governo societario: se ne parla molto, ma in concreto il diritto delle imprese tutela soci e creditori. Per affermarsi, il mantra Esg (in un clima di attenzione alla comunità degli stakeholder e non solo agli azionisti) chiama necessariamente in causa la partecipazione di una rappresentanza dei lavoratori negli organi di vertice. Esperienze a confronto

di **Piergaetano Marchetti** e **Marco Ventoruzzo**

In un clima sempre più sensibile alle esigenze della sostenibilità dell'impresa ed alla necessità di riservare grande attenzione agli stakeholder e non solo agli azionisti, anche a scapito della massimizzazione del profitto a breve termine, pare ovvio che si riproponga il tema della cogestione dei lavoratori. Espressione, questa, che viene da lontano, ormai, nel tempo; espressione che evoca oggi i sistemi (anzi tutto quello tedesco) che prevedono come obbligatoria la partecipazione di una rappresentanza dei lavoratori in organi (in genere l'organo di alta amministrazione, ma non di gestione corrente e cioè nel cosiddetto consiglio di sorveglianza) dell'impresa in forma societaria.

La società europea, cioè la forma di società sovranazionale introdotta nel 2004 per dare una soggettività e veste giuridica alle imprese operanti in più ordinamenti europei, pur senza imporre la cogestione, richiede sotto molteplici aspetti il coinvolgimento dei lavoratori, definito tuttavia nella direttiva comunitaria 86/2001 come «qualsiasi meccanismo, ivi comprese, l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza nelle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società».

Il dibattito italiano

In Italia, come è noto, si parlò negli anni Sessanta e Settanta di cogestione e vari progetti furono elaborati, anche da parte imprenditoriale. I

progetti, visti con certa apertura da ambienti vicini al sindacato Cisl, incontrarono la ferma opposizione del maggior sindacato: la Cgil. La tutela dei lavoratori, si rilevava, è in mani più sicure con la contrattazione, piuttosto che con la compartecipazione strutturale, possibile sede di equivoci, neocorporativismi e opachi adattamenti e accordi.

L'introduzione del sistema dualistico nella riforma del diritto societario del 2003 non è stato visto come occasione per introdurre (anche solo in via facoltativa) forme di cogestione; eppure, come si è detto, è proprio il sistema dualistico con la sua struttura basata su di un organo di gestione ed uno di supervisione strategica (alta amministrazione), cui partecipano rappresentanti di dipendenti, la forma di governance in cui storicamente in Europa si afferma la cogestione.

La scelta inglese

In Gran Bretagna — ove l'articolo 172 del *Companies Act* impone già agli amministratori di agire «nell'interesse dei soci avendo tuttavia riguardo, tra le altre materie... agli interessi dei dipendenti della società» — è recentemente intervenuto il Codice di Autodisciplina, a seguito della riforma del luglio 2018. Pur senza imporre la cogestione obbligatoria in senso stretto (che neppure il Parlamento volle introdurre o raccomandare, demandando il problema alla autodisciplina) il *Corporate Governance Code* raccomanda alternativamente la nomina di un amministratore da parte dei dipendenti, ovvero

la istituzione di un *advisory panel* (una commissione consultoria) con i dipendenti, ovvero ancora la designazione di un amministratore non esecutivo dedicato in particolare ai rapporti con i dipendenti stessi.

La Carta e il futuro

Non sembra profilarsi in Italia un orientamento, neppure a livello di autodisciplina che si spinga sino a tal punto, anche se l'impresa del terzo settore (l'impresa sociale in forma cooperativistica, ovviamente) ha dato spazio e aperture verso forme di cogestione.

Eppure, chi scrive di sostenibilità, chi vede nelle esigenze dell'Esg (environmental social governance) la via per la sostenibilità dell'impresa in un clima di attenzione verso gli stakeholder e non solo degli azionisti, si domanda come questi interessi possano in effetti affermarsi con una disciplina societaria che offre in sostanza armi a difesa solo di azionisti e creditori.

Pare naturale allora che il tema della cogestione (in una o altra forma) sia destinato ad essere ripreso. Vige pur sempre l'articolo 46 della Costituzione: «la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende». E la stessa larga autonomia della disciplina delle società per azioni non preclude certo la possibilità di una partecipazione di rappresentanti (ma la rappresentanza è un nodo cruciale) dei lavoratori agli organi sociali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



● **Mitbestimmung**

Secondo il modello tedesco i lavoratori eleggono i consigli di fabbrica a scrutinio segreto ogni 4 anni. Sono organi indipendenti dal sindacato, e hanno competenze dirette nella gestione del personale: assunzioni, licenziamenti, contratti temporanei e flessibilità di orario individuale



In Gran Bretagna un amministratore non esecutivo può essere dedicato a seguire i rapporti con i dipendenti

Da noi l'autonomia delle spa non esclude la nomina di rappresentanti dei lavoratori negli organi sociali

