**Osservazioni critiche in relazione ai Progetti di legge**

**in tema di partecipazione dei lavoratori**

**alla gestione delle aziende.**

**I. Progetti inadeguati per un tema molto importante**. Tra i diversi disegni di legge in materia di partecipazione attualmente presentati in Parlamento, solo due affrontano la tematica nella sua portata complessiva e con disposizioni di merito, mentre altri, come la proposta n. 300, si limitano a prevedere una legge di delega oppure riguardano (come la proposta n. 1184) uno specifico profilo ossia l’ingresso di rappresentanze dei lavoratori negli organi gestionali nelle società di capitali di grandi dimensioni (con più di 2000 dipendenti). La nostra valutazione deve, dunque, rivolgersi agli altri due progetti: la proposta di legge d’iniziativa popolare n. 1573 presentata dalla Cisl in data 27 novembre 2023 e il Progetto di legge n. 1617 presentato il 15 dicembre 2023 dagli Onorevoli Foti, Lupi, Barelli e Malagola, che ricalca consapevolmente il progetto di legge proposto dalla Cisl in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende, con alcune modifiche comunque non essenziali. Ed a questi, pertanto, rivolgeremo la nostra attenzione. Il testo del Progetto di legge n. 1617 ricalca, come ora detto, la Proposta della Cisl, dichiarando espressamente di considerare l’obiettivo di attuazione dell’art. 46 della Costituzione Repubblicana, a mente del quale: “*La Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende*”.

Un obiettivo che si presenta, dunque, come molto ambizioso sia dal punto di vista politico che normativo, e, almeno nei titoli, molto ampio, completo ed articolato ed esteso, anzi, a ricomprendere tutte le varie accezioni ed istituti nei quali viene, storicamente, coniugato il grande tema (mai però davvero tradotto, almeno nel nostro Paese, in sistema ordinamentale positivo) della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Ed invero il Progetto di legge abbraccia quattro diversi ambiti o temi di partecipazione, ad ognuno dei quali è dedicato uno specifico “titolo” del testo normativo e cioè: a) “Partecipazione gestionale dei lavoratori” (Titolo II); b) “Partecipazione economica e finanziaria” (Titolo III); c) “Partecipazione organizzativa dei lavoratori”; (Titolo IV); d) “Partecipazione consultiva dei lavoratori” (Titolo V); così da coprire, o quasi, l’intero scibile in tema di partecipazione. Non è difficile, per altro verso, riconoscere in questa sistemazione della materia il sedimentato assetto che essa ha assunto nell’ordinamento tedesco, dove opera la sinergia tra a) la cogestione “di azienda” (ovvero Betriebiche Mitbestimmung), imperniato sulla dialettica tra Consiglio di azienda (Betriebsrat) e Direzione aziendale e b) la cogestione d’impresa o societaria (ovvero Unternehmen Mitbestimmung), imperniata sulla presenza di rappresentanti dei lavoratori nel “Consiglio di Sorveglianza” (Aufsichtsrat) delle Società di capitali tedesche.

I Titoli III, IV e V del Progetto di legge n. 1617 rappresentano, dunque, la cogestione o partecipazione di azienda, rispettivamente di tipo economico-finanziario, organizzativo e consultivo, mentre nel Titolo II si afferma – finalmente – la partecipazione societaria o d’impresa, sotto il nome di partecipazione gestionale, con l’ingresso di rappresentanti dei lavoratori negli organismi di Governance delle Società di capitali (Consiglio di Amministrazione o Consiglio di Sorveglianza per le Società che abbiamo optato per il sistema di Governance “duale”).

La suggestione di tale prospettiva è indubbiamente forte ed altamente evocativa perché la stessa aggettivazione “gestionale” rimanda alla breve, ma rovente esperienza storica dei “Consigli di Gestione”, introdotti, durante gli ultimi mesi della seconda guerra mondiale, dal fascismo repubblichino nel programma di “socializzazione”, ma poi mantenuti in vita (e qui sta il bello) e, diremmo, per i medesimi ed opposti motivi, dalla vittoriosa Resistenza con Decreto del CNLAI (Comitato di Liberazione Nazionale Alta Italia) del 25 aprile 1945 (il giorno stesso della Liberazione). Difficile negare che quelle vicende abbiano avuto un’eco nell’art. 46 Cost. E che, nonostante tutto, il loro fascino un po’ ambiguo ancora perduri a distanza di quasi un secolo, ma quel che ora importa è, dopo questo sommario inquadramento della tematica, venire subito ad alcuni giudizi di metodo e di merito sul testo del Progetto di Legge proposto.

Si può esprimere, a parer nostro e in sintesi, un giudizio, allo stato, necessariamente negativo sul Progetto, per il buon motivo che esso, in realtà, offre molto, ma molto meno di quanto sembra promettere, fino a risultare, in parti di teorica decisiva importanza, quasi “vuoto”. Ma occorre subito precisare che la negatività del giudizio non si estende, però, all’idea stessa di una normativa legale o legal-contrattuale in tema di partecipazione intesa nelle sue varie accezioni. Occorre, insomma, che la partecipazione dei lavoratori alla gestione e andamento delle imprese sia effettiva ed importante e non si riduca, come già fu definita nel 1944 con riguardo ai “Consigli di Gestione”, ad uno “specchio per le allodole”. Definizione proveniente non da un esponente della Resistenza, ma da un importante esponente del Governo repubblicano fascista.

Spiegheremo fra poco perché, così come è, il Progetto di Legge ora all’attenzione del Parlamento rischi di risultare, appunto, uno “specchio per le allodole”, ovvero di non migliorare, ma addirittura, peggiorare il livello delle relazioni industriali e della democrazia industriale. Le forze politiche di opposizione, però, farebbero molto male ad assumere un atteggiamento liquidatorio o di sufficienza, con il rischio di dover poi ridursi ad inventariare i probabilissimi danni, conseguenti alla frantumazione, a breve, dello specchio.

La critica, invece, deve essere costruttiva, anche se radicale rispetto alle omissioni, ai “vuoti”, agli arretramenti burocratizzati del Progetto rispetto alla già avanzata realtà delle relazioni industriali, perché lo sviluppo degli istituti di partecipazione costituisce un profilo della democratizzazione della realtà produttiva e socio-economica, pur non potendo certamente rimuovere la sostanza ultima dei rapporti tra capitale e lavoro.

Accingendoci, dunque, ad un esame, seppur sommario, dei contenuti e delle strutture del Progetto, bisogna, però, riconoscere il dato iniziale sicuramente positivo, e cioè che il Progetto non pone il tema della partecipazione al di fuori dell’ambito delle relazioni sindacali, né disconosce il sindacato come suo protagonista. Non era un dato, in principio, scontato e l’esempio tedesco del Betriebsrat è lì a ricordarcelo, perché il “Betriebsrat” non era, è non è tuttora, un organismo sindacale, ma una rappresentanza eletta da tutti i lavoratori (anche se ormai su liste di “ispirazione” sindacale), che trova la sua legittimazione di esistenza e di azione direttamente nella legge e non nei contratti collettivi stipulati dai sindacati.

D’altro canto, la stessa configurazione di ente rappresentativo, ma non propriamente sindacale, valeva per le nostre Commissioni Interne, poi sostituite dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle RSU, organi elettivi ma sindacali.

Il Progetto in esame, proprio perché proveniente nella sua prima ispirazione, da una Confederazione Sindacale (Cisl), opera in proposito una scelta corretta: l’agente ed il canale della partecipazione è unico, non duplice ed è l’organismo sindacale di azienda, non una Commissione Interna. E non soltanto: anche il rapporto tra fonte legislativa e fonte contrattuale collettiva è disposto correttamente nel senso che gli istituti di partecipazione, nelle quattro tipologie descritte dal Progetto, hanno la loro base giuridica nella legge, ma la regolamentazione concreta nei contratti collettivi, ai quali la legge rimanda.

Il Progetto, però (e qui iniziano le critiche), “rimanda troppo” dalla legge alla contrattazione: che senso ha, ad esempio, prevedere all’art. 3 e all’art. 4 che “i contratti collettivi possono prevedere la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori ai Consigli di Sorveglianza o ai Consigli di Amministrazione”? E’ ovvio che i contratti collettivi già oggi “possono” prevedere questo ingresso nei Consigli di Amministrazione (o di Sorveglianza) delle imprese societarie, che applicano quel CCNL, con conseguente obbligo dell’impresa di permettere e realizzare detto ingresso.

Per assicurare questa “possibilità” non occorreva certo una legge: ben diverso sarebbe (ed è la nostra proposta emendativa) se il testo di legge proposto disponesse esso direttamente l’ingresso nel CdA di un certo numero minimo di rappresentanti dei lavoratori con determinati poteri, e fosse rimandato ai CCNL di aumentare il numero, o meglio definire e dimensionare i poteri.

E analogamente: che senso ha che il Progetto di legge preveda all’art. 9, a proposito della “partecipazione organizzativa”, che “i contratti collettivi possono prevedere commissioni paritetiche finalizzate a definire i piani di miglioramento ecc…”nonché “premi aziendali” per coloro che hanno contribuito ai miglioramenti?

Forse che i CCNL non possono prevedere già oggi (e alcuni, infatti, li prevedono) “circoli di qualità” ed altri strumenti per il miglioramento del prodotto e del processo produttivo, con relative gratificazioni? Non c’era bisogno certamente di sancirlo con una legge. Semmai una legge potrebbe stabilire quando e come l’impresa sia comunque obbligata ad esperire simili procedure di miglioramento, salve le previsioni più accurate del contratto collettivo.

Insomma, così come è scritto, il Progetto di legge richiama obiettivamente il famigerato “specchietto per le allodole”, perché, a stregua delle sue letterali previsioni, gli istituti partecipativi ci saranno e opereranno in concreto se ed in quanto, in primo luogo, le organizzazioni datoriali vorranno sottoscrivere contratti collettivi che li prevedano, ed ancora, in quanto, in secondo luogo, il singolo datore di lavoro voglia applicarli alla sua azienda, aderendo alla Associazione datoriale firmataria. Scelta questa, da parte del singolo datore, assolutamente discrezionale secondo le regole generali del diritto sindacale. Ben diversa sarebbe la pregnanza di una “base legislativa” che rendesse immediatamente pretendibile da parte dei lavoratori e dei loro sindacati un livello medio-minimo di istituti partecipativi, salvi ulteriori estensione e miglioramenti previsti dalla contrattazione collettiva.

 \* \* \*

**II.** **La partecipazione consultiva e il rafforzamento degli attuali diritti di informazione e consultazione**. Si può, dunque, ora passare ad un esame, almeno sommario, della normativa proposta dal Progetto di legge per i quattro diversi tipi di partecipazione da esso contemplati, e non deve meravigliare che la disamina inizi con la “partecipazione consultiva” di cui agli artt. 11 e ss. del Progetto, che costituisce, all’apparenza, il tipo meno impegnativo e tenue di partecipazione. Ma il fatto è che la “partecipazione consultiva” è l’unica già esistente, normalmente conosciuta come sistema dei diritti di informazione e consultazione sindacale, e già regolata tanto dalla legge, ed in specifico dal d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 (attuativo della Direttiva 2002/14/Ce), quanto dalla contrattazione collettiva.

Quel che importa, allora, è mettere a confronto la regolamentazione legale/contrattuale già esistente con quella proposta dall’art. 11 del Progetto, per giudicare se si tratti di una proposta di regolazione in realtà equivalente e ripetitiva, o invece difforme ma migliorativa, o, al contrario, addirittura peggiorativa. E, in ogni caso, per chiedersi quali sarebbero, anche sulla base dell’esperienza, le modifiche di regolamentazione effettivamente migliorative sia della normativa esistente sia di quella delineata nel Progetto.

Premesso, dunque, che l’ambito operativo della partecipazione consultiva è, sia per il d.lgs. n. 25 del 2007 sia per il Progetto di legge, quello delle aziende con più di 50 dipendenti - e che va segnalato per questo una prima equivalenza - può essere considerato, in secondo luogo, equivalente anche l’elenco delle materie possibile oggetto di informazione e consultazione. Va ricordato, in proposito, che la contrattazione ha ampiamente superato sia l’elenco previsto nel Progetto di Legge sia quello contenuto nel d.lgs. n. 25 del 2007, e basta, in proposito, una semplice lettura dell’art. 9 e ss. del CCNL Metalmeccanico che estende le procedure di informazione e consultazione a più di quindici materie o argomenti (rispetto alle 4 o 5 del d.lgs. n. 25/2007 o del Progetto di legge).

Si deve, dunque, dire che in tema di “partecipazione consultiva” non cambierebbe nulla dopo l’approvazione del Progetto rispetto alla situazione attuale? Non è così, a nostro avviso, perchè la differenza sta nella fisionomia, e prima ancora, nella “filosofia”, per così dire, che caratterizzano la fruizione dei diritti di informazione e consultazione nella odierna prassi sindacale, e i diversi tratti della “partecipazione consultiva” del Progetto, la quale appare inutilmente istituzionalizzata e burocratizzata e “altra cosa”, per così dire, rispetto alla dinamica delle relazioni sindacali. Fino ad ora, infatti, informazione e consultazione sindacale sono state sempre mirate alla conclusione di accordi o a soluzione di controversie, ed, infatti, i protagonisti ed i canali delle procedure di informazione e consultazione erano direttamente i soggetti, datori di lavoro e lavoratori e rispettive associazioni abilitati alla stipula di contratti collettivi di livello aziendale o super-aziendale.

Il Progetto di legge, invece, configura una pesante istituzionalizzazione e burocratizzazione dell’informazione e della consultazione, attraverso la creazione di una Commissione paritetica di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, dotata di regolamento (seppur di origine contrattual-collettiva) riguardante sedi, tempi, modalità, contenuti della contrattazione, ecc… Una Commissione burocraticamente convocata una volta all’anno dai datori di lavoro, con partecipazione di esperti, presentazione di memorie e consulenze scritte, documento conclusivo, ecc…

Va notato, comunque, che questa sorta di irrigidimento neo-corporativo dei diritti di informazione e consultazione caratterizza molto di più il Progetto di legge n.1617, che il Progetto di legge della Cisl n.1573, il quale si limita a prevedere, in modo generico, una o più “Commissioni paritetiche”, senza procedere a quella sorta di “inscatolamento” preventivo della informazione/consultazione voluto dall’art. 12 della Proposta di legge, con i suoi termini di inizio e di durata, le sue legittimazioni formali del datore di lavoro alla apertura e chiusura formale della consultazione, ecc…

D’altro canto, lo stesso comma 3° dell’art. 12 dimostra chiaramente che lo scopo ultimo auspicato non è quello di un accordo collettivo, ma della instaurazione di forme di coinvolgimento subalterno dei lavoratori in piani di miglioramento produttivo, con eventuali “premi finali”, ai sensi dell’art. 9 dedicato, per l’appunto, alla cd. “partecipazione organizzativa”, di cui si dirà più sotto.

Si tratta, a nostro avviso, di un peggioramento o comunque di un travisamento dei diritti di informazione consultazione dei lavoratori. Diritti che non hanno certo bisogno di essere imbrigliati in bardature istituzionali e procedure formali cogenti, ma, piuttosto – e qui si apre la *pars construens* delle nostre osservazioni – di interventi normativi che assicurino la loro efficacia e concreta operatività, anche mediante adeguati meccanismi sanzionatori.

Detto in termini più aperti e distesi: i diritti di informazione e consultazione non sono e non possono essere fine a sé stessi, ma devono mirare ad una condivisione dei problemi e alla loro possibile soluzione, pur senza obbligo di pervenire comunque ad uno sperato accordo. L’accordo sperato può anche non essere trovato, con conseguente possibilità delle parti di ricorrere all’azione sindacale diretta, ma l’importante è che si sia fatto tutto il possibile per trovarlo, che l’informazione sia stata piena, la discussione aperta ed in buona fede, che nel suo corso vi sia un periodo di “raffreddamento”, ecc…

A queste condizioni, invero, il più delle volte l’accordo alla fine si trova, e ce lo dimostrano le procedure di informazione e consultazione su due importanti evenienze aziendali come i licenziamenti collettivi e i trasferimenti /cessioni di azienda per le quali da molto tempo il legislatore ha imposto procedure specifiche di confronto sindacale (rispettivamente, art. l’4 della legge n. 223/1991 e l’art. 47 della legge n. 428 del 1990).

E’ comune esperienza che, almeno una volta su due, queste procedure di confronto sindacale si chiudano positivamente con un accordo, ma questo non è un caso: è dovuto alla circostanza che, in quelle due specifiche ipotesi legislative di confronto sindacale, il legislatore ha apprestato valide misure sanzionatorie per il caso che la procedura di informativa sindacale venga saltata o aggirata dal datore di lavoro.

I licenziamenti collettivi attuati senza previa procedura sono inefficaci e invalidi, mentre l’omissione della procedura nell’ipotesi di trasferimento di azienda configura comportamento antisindacale ai sensi dell’art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, con conseguente ordine giudiziario di rimozione del comportamento.

Occorre, allora, aver ben chiaro che i diritti di informazione e consultazione sindacale, strumento prezioso per il miglior funzionamento delle relazioni sindacali non possono essere garantiti in via generale – come, invece, prevede il d.lgs. n. 25/2007 – solo con una sanzione amministrativa di improbabilissima applicazione concreta, ma devono esserlo con la ricordata efficacissima tipologia sanzionatoria (inefficacia dell’atto e/o ricorso all’art. 28 Stat. Lav.).

Questa modifica del d.lgs. n. 25/2007 è il vero intervento normativo che riqualificherebbe tutta la materia della “partecipazione consultiva” di cui al Titolo IV del Progetto di legge n. 1617, oltre, si intende, ad un alleggerimento o eliminazione di quella inutile e dannosa “bardatura”.

Il discorso, tuttavia, potrebbe o dovrebbe estendersi ad un’altra tematica, che attiene alla differenza tra una partecipazione “all’italiana”, imperniata sui diritti di informazione e consultazione sindacale, ma senza l’obbligo di raggiungere un accordo, ed una “cogestione alla tedesca” nella quale lo stesso potere del datore di lavoro di assumere determinati provvedimenti in materie oggetto di partecipazione necessita dell’approvazione del Betriebsrat per poter essere efficacemente esercitato.

Le forze politiche e sindacali progressiste del nostro Paese hanno sempre avuto la consapevolezza che una mancata autorizzazione di un provvedimento datoriale da parte di rappresentanze dei lavoratori, se è diniego definitivo porta poi, quasi di necessità, a procedure e giudizi arbitrali di “sblocco dell’impasse”.

Per tale motivo, dunque, appare preferibile, a salvaguardia della libertà di azione di ognuno, che la previsione normativa di eventuali “veti” da parte sindacale comporti inefficacia normalmente solo temporanea, per dare alla controversia sindacale il tempo di maturare.

\* \* \*

**III.** **Forme ulteriori di partecipazione aziendale: organizzativa ed economico finanziaria.** Si può ora dire, in breve, delle due altre tipologie di “partecipazione aziendale” (Betriebliche Mitbestimmung, per dirla alla tedesca) previste dai Progetti di legge in esame e cioè della partecipazione organizzativa e della partecipazione economico-finanziaria.

Si deve procedere per sommi capi, trattandosi di tematiche prive, o quasi, nel nostro Paese di esperienze storiche consistenti, ma, in ogni caso, non possiamo fare a meno di segnalare un dissenso di principio circa la filosofia generale e complessiva che ispira la “partecipazione organizzativa”. Essa si risolve, in sostanza, nella previsione di una collaborazione subalterna ai miglioramenti di processo e di prodotto da parte di un certo numero di lavoratori, evidentemente di provata esperienza e riconosciuto ingegno, anche con la prospettiva o la promessa di appositi premi. Sicuramente si sono verificati negli anni passati, e tuttora si verificano, casi simili, per lo più conosciuti come “circoli di qualità”, ma si è tratto di fenomeni limitati ed elitari, spesso anche fonte di polemiche e discriminazioni dei lavoratori.

Questo almeno nel settore privato dell’economia, perché nel settore pubblico, in particolare nella sanità, questo tipo di “partecipazione” ha invece assunto un significato positivo di sollecitudine verso l’utenza per il miglioramento dei servizi.

In realtà, la “partecipazione organizzativa” potrebbe e dovrebbe essere molto di più, contrassegnando ambiti partecipativi specializzati nel quadro della generale partecipazione consultiva (appunto con riguardo a problematiche organizzative) della generale “partecipazione consultiva”, trattandosi di temi organizzativi ossia di quelli più vicini all’esperienza professionale ed alla vita dei lavoratori (orari, turni, mansioni, riconoscimenti di qualifica, ambiente, costrittività organizzativa, ecc…). Il vero è che bisognerebbe introdurre metodologie e procedure di tipo continuativo e permanente per l’esercizio, al verificarsi di un problema organizzativo, dei diritti di informazione e consultazione (e contrattazione). E qui avrebbe anche un senso la costituzione di “Commissioni paritetiche”, destinate ad intervenire “su allarme”, ovvero “su richiesta” quando venga segnalata l’esistenza di una problematica da studiare e risolvere con la ricordata metodologia partecipativa di trattazione completa e in buona fede, seppur senza obbligo di un necessario accordo finale, ma con adeguata sanzione del suo corretto svolgimento.

Quanto alla partecipazione economico-finanziaria di cui al Titolo III ed agli art. 5 e ss. del Progetto di Legge, si può correttamente mettere in dubbio che i due istituti qui nominati, e cioè la distribuzione degli utili, da una parte, e i piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori, dall’altra, attengano effettivamente al tema della partecipazione, tema che comunque evoca l’introduzione di un potere concorrente o contropotere dei lavoratori nella gestione e conduzione dell’impresa, sempre intendendo i lavoratori “uti universi” come insieme della forza lavoro.

I due istituti nominati dagli art. 5 e dall’art. 6 del Progetto di legge, nulla hanno a che fare invece con tale tematica concernente il potere, ed in particolare l’art. 5 attiene ad un trattamento fiscale di favore per l’elemento retributivo costituito da “premi” (o gratifiche) di bilancio, da molto tempo conosciuto e praticato soprattutto nel settore bancario, senza che in ciò si sia mai intravisto un istituto di partecipazione. Tutt’al più di interessamento al buon andamento economico dell’impresa, ma senza diretta connessione con modalità di esecuzione o risultati delle prestazioni lavorative.

Per altro verso, attribuire un peso crescente alle gratifiche di bilancio, disponendo per esse una tassazione di favore (al 5% invece che al 10%) significa una spinta ulteriore verso la “aziendalizzazione” dei trattamenti economico-normativi, a detrimento, ovviamente, della contrattazione collettiva nazionale e della sua funzione unificante della categoria e delle sue istanze rivendicative.

Quanto al secondo istituto e cioè all’ adozione di piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti al capitale delle imprese datrici di lavoro, si tratta di idee e proposte tutt’altro che nuove (se ne sono contate diverse anche nell’ultima legislatura), ma che hanno riscosso ben poco interesse e successo, anche in ragione, forse, dell’evidente carattere elitario di simili istituti.

A meno, ovviamente, di imboccare vie, del tutto diverse, di risparmio azionario forzoso previsto da clausole specifiche di contratti collettivi: prospettiva molto improbabile e che richiederebbe una discussione specifica ed intensa, senza la quale si rischia di restare alla solita enunciazione priva di vera progettualità.

\* \* \*

**IV.** **Necessità e problemi della partecipazione gestionale**. Veniamo, infine, alla partecipazione gestionale o, detto alla tedesca, codeterminazione societaria o di impresa, ossia all’ormai “mitico” ingresso dei rappresentanti dei lavoratori, con figura propriamente sindacale o parasindacale negli organi di Governo nelle Società di capitali, e cioè Consiglio di Amministrazione o (per le società che abbiano scelto la configurazione duale), Consiglio di Sorveglianza.

Si è già notato, incidentalmente, come “la montagna abbia partorito il topolino” almeno all’apparenza, perché tutto ciò che prevedono gli artt. 3 e 4 del Progetto di legge è che quell’ingresso di rappresentanti di lavoratori negli organi di Governance siano previsti, sempre che lo vogliano, dai contratti collettivi, i quali nel nostro ordinamento non hanno nemmeno efficacia cogente universale.

Il primo emendamento al Progetto sarebbe, a nostro avviso, quello di prevedere un “ingresso obbligatorio” per disposizione di legge di un numero minimo di rappresentanti dei lavoratori (ad esempio, tot membri di Rsu più votati alle ultime elezioni), salve diverse e più favorevoli determinazioni dei contratti collettivi.

Sarebbe una novità vera come “messaggio partecipativo”, ma certamente i problemi sarebbero tutt’altro che finiti, in quanto si porrebbe subito la questione del numero dei rappresentanti dei lavoratori e dei loro poteri.

Dal primo punto di vista è chiaro che se si pervenisse ad una regolamentazione come quella valida, in Germania, per le società di capitali con più di 2000 dipendenti, che prevede un pari numero di membri dell’Aufsichtrat per la parte datoriale e per quella dei lavoratori, salvo il voto doppio del Presidente che è sempre di nomina datoriale, si giungerebbe ad una soluzione soddisfacente.

Accadrebbe, infatti, che la tematica degli specifici poteri perderebbe di pregnanza, perché risulterebbe politicamente e socialmente improponibile, come si è visto in Germania negli ultimi due decenni, la adozione di decisioni dell’Aufsichtrat assunte a stretta maggioranza solo in grazia del voto doppio. Insomma, una presenza particolarmente nutrita o quasi paritaria dei rappresentanti dei lavoratori negli organi di governo societario assicurerebbe di per sé il raggiungimento di soluzioni condivise, senza bisogno di ipotizzare diversificazione di poteri e riconoscimento di poteri particolari (ad esempio, di veto definitivo o temporaneo su certe materie come le “delocalizzazioni”, le “scissioni societarie”, ecc…).

Ma ove per legge o per contratto collettivo la presenza dei rappresentanti dei lavoratori fosse, invece, solo simbolica o ridotta al minimo (es: 1/5 dei membri di parte datoriale) il problema si porrebbe acutamente, con necessità, dunque, di individuare, da subito e per legge, le materie di un possibile “veto” permanente o temporaneo del rappresentante o dei rappresentanti dei lavoratori.

Occorre evitare, invece, di indugiare su proposte possibiliste e generiche come appare essere quella del Progetto n. 1184 (presentato dall’On. Molinari e altri il 29 maggio 2023), che è manca di determinazione e precisazione sia sulla previsione certa dell’ingresso effettivo negli organi di governance di rappresentanti dei lavoratori, sia ulle proporzioni numeriche della rappresentanza, sia sulla esistenza di poteri di veto, ecc…

Ricordiamo, infine, che la soluzione del potere di veto dei membri del Consiglio di gestione su atti di straordinaria amministrazione degli organi di governo dell’impresa societaria era la soluzione adottata, almeno in teoria, dal Decreto del 25 aprile 1945 del CNLAI, che mantenne in vita, seppur poi per pochi anni, i Consigli di Gestione.

\* \* \*

**V. Conclusioni.** In definitiva, il Progetto di legge proposto non è assolutamente condivisibile nelle sue previsioni e contenuti, ma costituisce un’utile provocazione a legiferare su quella importante materia di democrazia economica, ed il suo significato concreto potrebbe “virare” dal negativo al positivo con la consapevole presentazione ed approvazione di alcuni sostanziosi (ma non difficili) emendamenti costituenti, per così dire, dei veri e propri piccoli “trapianti di cuore”.

 Prof. Avv. Alessandra Raffi

(Professoressa aggregata

di Diritto del Lavoro

presso l’Università Statale di Milano)