

INDICE

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: UNA SVOLTA EPOCALE.....	I
1. La “società delle macchine intelligenti”	III
2. L’automazione: un discorso che viene da lontano.....	VII
I. VERSO L’AUTOMAZIONE TOTALE.....	1
1. I riflessi sull’occupazione complessiva	2
2. Il ruolo dei campioni europei, della ricerca e della formazione.	6
II. CHE COS’E’ LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI?	9
1. Partecipazione all’ italiana vs. cogestione alla tedesca.....	13
2. Le prospettive future della partecipazione: le Società per Azioni di Diritto europeo.....	27
3. “Imprese recuperate” e cooperative.....	36
4. La partecipazione al capitale e agli utili	37
III. LA PARTECIPAZIONE IN ITALIA	39
1. Il rinnovato interesse per la partecipazione.....	41
2. La governance dell’ INPS	44
3. Esperienze di partecipazione di origine contrattuale	45
4. Forme di partecipazione diretta.....	50
5. Iniziative legislative.....	52

6. La partecipazione finanziaria	61
7. Il “coinvolgimento paritetico dei lavoratori”	63
8. L’Industria 4.0: Il credito d’imposta per le spese di formazione 4.0 (art. 1 commi 46-56 della Legge Finanziaria 2018)	66
IV. PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E RIVOLUZIONE DIGITALE	73
1. ”Industrie 4.0” in Germania	78
2. Urgenza di una governance europea della digitalizzazione ..	80
3. Attualizzare la Carta Sociale Europea	83
4. I compiti del legislatore	86
5. La creazione di nuovi posti di lavoro e di nuove competenze	88
6. Garantire la sicurezza sociale nella società automatizzata ..	91
CONCLUSIONE	95
ALLEGATI	
All.1: CANTIERE ALPINA/DIALEXIS “IL LAVORO NELL’ ERA DELL’INTELLIGENZA ARTIFICIALE”	97
All. 2: DISEGNO DI LEGGE “ICHINO”	101
BIBLIOGRAFIA.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: UNA SVOLTA EPOCALE

Non v'è dubbio che la questione decisiva del 21° secolo sia costituita dal ruolo delle macchine intelligenti. Ritengo che qualunque questione sociale o politica non possa essere oggi affrontata se non partendo da questa tematica, non già da principi astratti e astorici, né, tanto meno, da concetti tipici delle società industriali otto-novecentesche.

Quell'“accelerazione della storia“, che, trasposta sul piano delle tecnologie, può essere „letta“ attraverso il paradigma che Ray Kurzweil, direttore tecnico di Google, chiama „legge dei ritorni accelerati“, ha fatto sì che, già nel giro di questi pochi anni dall' inizio del XXI secolo, sia stata realizzata in concreto un'enorme mole d'invenzioni rivoluzionarie, fra cui cito, a caso: 1) i sistemi operativi mobili; 2) il “touch Screen”; 3) i social networks; 4) le auto senza pilota; 5) il cuore artificiale; 6) You Tube.

L'ultima di queste invenzioni, che ha a che fare più propriamente con il nostro tema, è l' **“internet delle cose”**, vale a dire quel sistema integrato che permette di far dialogare fra di loro dispositivi di tutti i generi, localizzati in tutto il mondo.

Ma non basta: per i prossimi anni, stanno maturando ulteriori tecnologie, per esempio, nei settori dell' interfaccia macchina-cervello, dei calcolatori quantici e neuronici, degli organi artificiali, della clonazione, della traduzione automatica, della gestione automatizzata del traffico, della cibernetica medica e giuridica, delle armi autonome e degli androidi.

Già oggi, il funzionamento effettivo della società ne risulta profondamente modificato, soprattutto in America e in Cina, ma qualunque altro Paese, soprattutto un Paese relativamente avanzato come l'Italia, non può certamente restarne indenne. Ad esempio, è di questi giorni la notizia che il Presidente americano Trump sta lottando accanitamente contro i progressi rapidissimi della Cina in vari settori tecnologici, e in particolare delle tecnologie 5G, puntando i propri strali proprio sui rapporti molto stretti fra Italia e Cina nel settore delle telecomunicazioni.

Le trasformazioni già in corso d'implementazione, come l'automazione di fabbrica, i big data, la cyberguerra, avranno dunque effetti tangibili per tutti i cittadini già nel giro dei prossimi anni. Anche le strutture mentali e ideologiche, il discorso politico, gli schemi istituzionali e le forme di organizzazione sociale, sono soggetti, sotto i nostri occhi, a trasformazioni ben palpabili, con la spersonalizzazione dei rapporti umani, il dominio di strutture di controllo digitale a tappeto, l'invasione delle "fake news", la fine dei partiti politici tradizionali, la personalizzazione e la semplificazione della politica, la disoccupazione tecnologica e intellettuale, l'editoria elettronica, che costituiscono realtà già ben presenti, e che influenzano la vita e la stessa personalità di ciascuno di noi, rendendo obsoleti concetti come personalità individuale, privacy, libertà di pensiero, di parola e di associazione, proprietà intellettuale, segreto d'impresa, rappresentanza collettiva... .

Sempre secondo Kurzweil, assisteremo poi nel giro di un paio di decenni al superamento, da parte delle macchine, del livello d'intelligenza dell'uomo, e ciò permetterebbe, a suo avviso, la fusione fra uomo e macchina, fra natura e cultura. A partire da

quel momento, le principali decisioni saranno assunte dalle macchine, come preconizzato già negli Anni '50 nei racconti di Asimov, e ora ribadito perfino dal premio Nobel Kahneman.

Non tutti sono favorevoli a questi sviluppi quanto lo sono Kurzweil e Kahneman. Anzi, secondo la maggior parte degli Autori più diversi, come Bill Joy, Francis Fukuyama, Stephen Hawking, Peter Rees, Henry Kissinger, Laurent Alexandre e Miguel Benasayag, e lo stesso Massachusetts Institute of Technology, vi è il concreto rischio che la situazione sfugga di mano all'Umanità, e questa venga addirittura annientata dalle macchine (il "rischio esistenziale"). Si sente perciò l'esigenza di un notevole lavoro culturale, politico e tecnico, per organizzare nuove forme di convivenza fra uomo e macchina. Finanziatori pubblici e privati, come l'Unione Europea e l'impresa tecnologica Tesla, sostengono ricerche di questo tipo. Il Future of Life Institute, un'associazione di accademici di tutto il mondo, tenta di tenere le fila di questo sforzo collettivo a livello mondiale.

1. La "società delle macchine intelligenti"

Indipendentemente dalle valutazioni culturali e politiche che ciascuno di noi può fare circa gli sviluppi di cui sopra, neppure gli Stati, né il mondo dell'impresa, possono in alcun modo evitare di occuparsi delle nuove forme di automazione, innanzitutto perché, da un lato, è in corso una concorrenza sfrenata fra tutte le potenze politiche ed economiche del mondo per sviluppare l'automazione al massimo livello, per conseguire un incremento esponenziale, al contempo, di produttività e di competitività, e anche un più penetrante controllo dei mercati, della concorrenza, delle tecnologie, e perfino degli equilibri geopolitici e militari, e, dall'altro, le imprese e i sistemi-paese che risultino soccombenti in questa

gara saranno condannati al dilagare della disoccupazione tecnologica, che verrà “esportata” proprio nei Paesi che non padroneggeranno le nuove tecnologie.

Già per questo primo ordine di considerazioni, s’impone un’iniezione, in tutta la società, di una forte dose di cultura tecnologica.

In particolare, sarà necessaria una formazione di tutti i lavoratori, del braccio e della mente, specifica per le nuove tecnologie (“upskilling”).

Ciò comporterà:

-nelle scuole di ogni ordine e grado, una grande elasticità, per coniugare elementi umanistici e tecnologici (una “paideia” tecno-umanistica); nella formazione dei tecnici, una visione d'insieme del contesto sociale e tecnologico contemporaneo (un “upgrading”, da semplici esecutori, a partecipi delle strategie); per il management e per la politica, un aggiornamento continuo in tutte le direzioni che possano essere determinanti per la gestione di sempre nuove realtà (aspetti antropologici, cibernetici, geopolitici, linguistici, economici, comunicativi...): l’“enhancement”¹ in senso lato.

¹Citiamo la relazione del World Economic Forum:

“A reskilling imperative: By 2022, no less than 54% of all employees will require significant re- and upskilling. Of these, about 35% are expected to require additional training of up to six months, 9% will require reskilling lasting six to 12 months, while 10% will require additional skills training of more than a year. Skills continuing to grow in prominence by 2022 include analytical thinking and innovation as well as active learning and learning strategies. Sharply increasing importance of skills such as technology design

and programming highlights the growing demand for various forms of technology competency identified by employers surveyed for this report. Proficiency in new technologies is only one part of the 2022 skills equation, however, as ‘human’ skills such as creativity, originality and initiative, critical thinking, persuasion and negotiation will likewise retain or increase their value, as will attention to detail, resilience, flexibility and complex problem-solving. Emotional intelligence, leadership and social influence as well as service orientation also see an outsized increase in demand relative to their current prominence.”

*“The findings of this report suggest the need for a comprehensive ‘**augmentation strategy**’, an approach where businesses look to utilize the automation of some job tasks **to complement and enhance their human workforces’ comparative strengths and ultimately to enable and empower employees to extend to their full potential.***

Rather than narrowly focusing on automation-based labour cost savings, an augmentation strategy takes into account the broader horizon of value-creating activities that can be accomplished by human workers, often in complement to technology, when they are freed of the need to perform routinized, repetitive tasks and better able to use their distinctively human talents.

However, to unlock this positive vision, workers will need to have the appropriate skills enabling them to thrive in the workplace of the future and the ability to continue to retrain throughout their lives. Crafting a sound in-company lifelong learning system, investing in human capital and collaborating with other stakeholders on workforce strategy

A mindset of agile learning will also be needed on the part of workers as they shift from the routines and limits of today’s jobs to new, previously unimagined futures.

Finally, policy-makers, regulators and educators will need to play a fundamental role in helping those who are displaced repurpose their skills or retrain to acquire new skills and to invest heavily in the development of new agile learners in future workforces by tackling improvements to education and training systems, as well as updating

labour policy to match the realities of the Fourth Industrial Revolution.

The reskilling imperative Current shifts underway in the workforce will displace some workers while at the same time create new opportunities for others.

Workers with in-demand skills ready for augmentation may see their wages and job quality increase considerably. Finally, while companies themselves will need to take the lead in creating capacity within their organizations to support their transition towards the workforce of the future, the economic and societal nature of these challenges means that they will also increasingly need to learn to partner with other stakeholders for managing the large-scale retraining and upskilling challenges ahead. Tangible collaboration opportunities include partnering with educators to reshape school and college curricula, intra- and inter-industry collaboration on building talent pipelines, and partnerships with labour unions to enhance cross-industry talent mobility. Governments may likewise become key partners in creating incentives for lifelong learning, ensuring shared standards for retraining and strengthening safeguards for workers in transition. Over the 2018–2022 period, on average, around half of all retraining will be delivered through internal departments,

about one quarter through private training providers and about one-fifth through public education institutions. About 34% of the retraining to be delivered directly by employers is expected to result in an accreditation recognized outside of the company in question. Expanding such systems for certifiable skills recognition could significantly promote the marketplace for corporate reskilling and upskilling in the near future and improve outcomes for workers.

current popular discourse is often fixated on technology that substitutes for humans, technology will also create new tasks—from app development to piloting drones to remotely monitoring patient health 20—opening up opportunities for work never previously done by human workers, 21

highlighting that different types of new technology may bring about

2. L'automazione: un discorso che viene da lontano

L'automazione di fabbrica ha ormai più di un secolo. Già nel

very different outcomes for

workers. 22The rise of workplace automation in its many forms has the potential to vastly improve productivity and augment the work of human employees. Automation technology can help remove the burden of repetitive administrative work and enable employees to focus on solving more complex issues while reducing the risk of error; allowing them to focus on value-added tasks.

23 Examples of now well-established and almost unremarkable automation-based augmentation technology that hardly existed 25 years ago range from computer-aided design and modelling software used by architects, engineers and designers, to robotic medical tools used by doctors and surgeons, through to search engine technology that allows researchers to find more relevant information. In theory, these technologies take away tasks from workers, but in practice their overall effect is to vastly amplify and augment their abilities. 24 The estimates of companies surveyed for this report provide a nuanced view of how human-machine collaboration might evolve in the time horizon up to 2022 (Figure 5). In today's enterprise, machines and algorithms most often complement human skills in information and data processing. They also support the performance of

complex and technical tasks, as well as supplementing more physical and manual work activities. However, some work tasks have thus far remained overwhelmingly human: Communicating and interacting; Coordinating, developing, managing and advising; as well as Reasoning and decision-making. Notably, in terms of total working hours, in the aggregate no work task was yet estimated to be predominantly performed by a machine or an algorithm. By 2022, this picture is projected to change somewhat. Employers surveyed for this report expect a deepening across the board of these existing trends, with machines and algorithms on average."

1913, la Ford aveva introdotto le prime catene di montaggio. Come affermava, nel suo progetto, l'Ing. Mattè-Trucco, lo stabilimento del Lingotto della FIAT era già stato progettato, con l'ausilio di consulenti americani, secondo il modello Ford. Nel II° dopoguerra, il Giappone aveva raggiunto il primo posto nel campo dell'automazione su larga scala (il "Modello Toyota"). Attualmente, all'avanguardia dell'automazione, si collocano la Germania e la Cina. La Germania ha adottato, nel 2013, il programma "Industrie 4.0", dedicato all'"Internet delle cose" e destinato prioritariamente alle piccole e medie imprese, e, quindi, suscettibile di stimolare l'emulazione in Italia.

Nel 2011, la Foxconn di Taiwan aveva annunciato la messa in funzione nei suoi stabilimenti in Cina di un milione di nuovi robot. Il Governo cinese ha adottato il programma "Made in China 2025", avente l'obiettivo di portare la Cina all'avanguardia mondiale nel campo dell'automazione. "Made in China 2025" è stata, tra l'altro, la motivazione strategica che ha spinto l'impresa cinese MIDEA ad acquisire il fabbricante tedesco Kuka, la più avanzata azienda mondiale nel settore della robotica collaborativa.

Fra i motivi della particolare forza delle industrie tedesca e cinese nel settore delle tecnologie avanzate c'è, sicuramente, l'interfacciamento strettissimo fra programmi governativi e le azioni del settore industriale, ma, ancor più, un clima generale fortemente partecipativo (la cosiddetta "autoresponsabilità dell'economia" e la cogestione della Germania, ed esperimenti assai spinti di di azionariato dei lavoratori, come, in Cina, quella della Huawei), che trova espressione in un sistema ben radicato e sofisticatissimo di partecipazione di tutti gli "stakeholders", e, in primo luogo, dei lavoratori, nell'azienda, nell'impresa e nella società. Questo sistema, che apparentemente sembrerebbe macchinoso, soprattutto di fronte alle esigenze della società

informatizzata, sta invece funzionando benissimo proprio nel campo dell'Industria 4.0. Tra parentesi, la grande forza competitiva del sistema tedesco di gestione delle imprese è dimostrata anche dal fatto ch'esso è stato progressivamente imitato in quasi tutti i Paesi d'Europa, l'Italia costituendo una delle rare eccezioni.

Certamente, le particolari esigenze dell'economia informatizzata, caratterizzata da grandi trasformazioni strutturali, e, in particolare, dalla necessità della riqualificazione permanente del mondo del lavoro e della cooperazione istituzionalizzata fra vari livelli di governance e diverse tipologie di aziende e di lavoro, richiederà sempre più nuove forme d'organizzazione impresa, contrattuali, societarie e lavoristiche, ma il principio della partecipazione a tutti i livelli dovrà e potrà essere salvaguardato, proprio perché si sposa perfettamente con l'imperativo dell' "upskilling" e dell' "enhancement" dei lavoratori e dell' intera società.

Il sistema italiano, per una serie di ragioni storiche che andremo a esaminare, presenta un livello modesto, da un lato, di automazione, e, dall' altro, d' istituzionalizzazione della partecipazione dei lavoratori. Tuttavia, nella generale attesa di un rinnovamento, che pervade l'Europa e l'Italia, sarebbe questo il momento giusto per affrontare congiuntamente, nell'ambito di una più ampia riforma del sistema economico, anche questi due aspetti: nuove tecnologie e partecipazione dei lavoratori.

L'Associazione Culturale Diàlexis ha già elaborato in passato, e sottoposto alle Autorità, chiari ed energici suggerimenti circa le riforme necessarie al sistema economico europeo, sfruttando in modo innovativo i poteri e le risorse dell' Unione Europea, in particolare con l'analisi dei programmi dei partiti europei per le elezioni europee del 2014 ("100 idee per l' Europa"), e con suggerimenti al Presidente Juncker per la predisposizione

dell' omonimo piano (“Re-starting EU Economy via Knowledge-intensive industries”). Con il presente paper, l'Associazione Culturale Diàlexis intende “chiudere il cerchio”, presentando un ciclo completo di studi e riflessioni sul futuro dell' economia europea, e, al suo interno, di quella italiana.

A sua volta, Alpina Srl, attiva nei settori dell'editoria, della consulenza e dalla formazione, si propone come supporto per Pubbliche Amministrazioni, agenzie pubbliche, sindacati e imprese, per studiare, diffondere e implementare in Italia soluzioni partecipative adeguate alla società automatizzata, ispirandosi a modelli in uso in altri Paesi, ma non necessariamente imitandoli. Fra questi modelli, quello che ci sembra più appropriato alla realtà piemontese è quello dell'”alleanza”, a livello regionale, fra Istituzioni, imprese e sindacati, per la promozione e la diffusione delle nuove tecnologie, sul modello dell'”Alleanza Europea per l'Intelligenza Artificiale” e delle analoghe “alleanze” del Nordrhein-Westfalen e del Baden-Wuerttemberg. In Italia, questa formula potrebbe applicarsi, non soltanto all' aspetto tecnico, sulla falsariga di ciò che è già stato fatto con l'accordo interconfederale, bensì anche e soprattutto all'aspetto normativo e contrattuale.

I. VERSO L'AUTOMAZIONE TOTALE

Per la sua stessa natura, la **digitalizzazione** comporta, e comporterà sempre più:

(a) un incremento, a scapito delle attività puramente manuali, di quelle intellettuali, e, in particolare:

-la previsione e la progettazione (grazie all' utilizzo dei "Big Data");

-la cybersecurity;

-l'imprenditoria digitale;

-l'ingegneria informatica;

-la ricerca e sviluppo;

-la mediazione culturale.

(b) All' interno stesso di ciascuna attività produttiva e di servizi, **il cosiddetto "upgrading"** delle funzioni, grazie alle quali ogni lavoratore potrebbe gestire, tramite l'informatica, le attività prima svolte da un intero gruppo: l'operaio informatizzato, il lavoro di un'intera squadra; una segretaria informatizzata, il lavoro di un intero pool segretariale; un medico informatizzato, il lavoro di un'intera clinica; un avvocato informatizzato, il lavoro di un intero studio legale, ecc... Tutto questo non è fantascienza; anzi, viene già attuato in gran parte in molte realtà lavorative, anche italiane (pensiamo innanzitutto al commercio attraverso Amazon e Alibaba, alla traduzione elettronica di Google... ;pensiamo alle multinazionali della logistica, come per esempio **Amazon**, ma anche al nuovissimo stabilimento **Lamborghini** di Bologna, e, nell' area torinese, a **Prima Industrie**).

Personalmente, sono stato coinvolto da ben 35 anni in esperimenti di automatizzazione del lavoro intellettuale, come per esempio, già nel 1978, nelle ricerche giurisprudenziali e nella traduzione giuridica parzialmente automatizzate presso la Corte di Giustizia delle Comunità Europee, e, dal 1982, nella creazione standardizzata di atti giuridici e nella gestione informatizzata di grandi quantità di contenzioso in grandi studi legali e uffici legali di multinazionali. Ho creato, nella casa editrice Alpina Srl, il ramo di attività e di “e.publishing”; gestisco da molti anni vari blog sul sito della società, ed ho organizzato, con un finanziamento congiunto di MISE, Svimez, Associazione Italiana Editori e Università Federico II, un corso di formazione sull’ editoria elettronica. Infine, ho operato come consulente per i “mergers & acquisitions” internazionali per un’impresa italiana nel campo della “business intelligence”, e, in particolare, nell’ organizzazione dei “tableaux de bord” per l’alta direzione. Quindi, ho potuto constatare “de visu” come tutte le attività intellettuali siano divenute già ora attività informatizzate, se non automatizzate.

1. I riflessi sull’occupazione complessiva

La più evidente manifestazione sul piano sociale dell’avanzata delle macchine intelligenti è costituita **dalla crescente disoccupazione, e, soprattutto, sotto-occupazione, tecnologica**, la quale si cumula, da un lato, a quella endemica nel nostro Paese e, dall’ altro, a quella provocata da altre disfunzioni del sistema economico europeo, e italiano in particolare.

Tale disoccupazione tecnologica è per ora evidente soprattutto nel campo dei servizi (in particolare le banche e la logistica), e dell’ editoria (giornalismo, distribuzione, librerie). Nonostante i lodevoli sforzi in questo senso fatti da autorevoli istituzioni (Boston Consulting Group, World Economic Forum) non

disponiamo per altro di elementi previsionali quantitative chiari e affidabili per il futuro: *“Examples of now well-established and almost unremarkable automation-based augmentation technology that hardly existed 25 years ago range from computer-aided design and modelling software used by architects, engineers and designers, to robotic medical tools used by doctors and surgeons, through to search engine technology that allows researchers to find more relevant information. In theory, these technologies take away tasks from workers, but in practice their overall effect is to vastly amplify and augment their abilities.”*

In pratica, è difficile quantificare, tanto la disoccupazione e sottoccupazione tecnologica, quanto la disoccupazione non tecnologica, o dovuta a cause non tecnologiche, quanto, infine, la creazione di nuovi posti di lavoro indotta dall'automazione.

In ogni caso, secondo il World Economic Forum, l'irruzione delle machine intelligenti provocherà un ingente fabbisogno di formazione: *“By 2022, no less than 54% of all employees will require significant re- and upskilling. Of these, about 35% are expected to require additional training of up to six months, 9% will require reskilling lasting six to 12 months, while 10% will require additional skills training of more than a year. Skills continuing to grow in prominence by 2022 include analytical thinking and innovation as well as active learning and learning strategies. Sharply increasing importance of skills such as technology design and programming highlights the growing demand for various forms of technology competency identified by employers surveyed for this report. Proficiency in new technologies is only one part of the 2022 skills equation, however; as ‘human’ skills such as creativity, originality and initiative, critical thinking, persuasion and negotiation will likewise retain or increase their value, as will attention to detail, resilience, flexibility and complex problem-solving.*

Emotional intelligence, leadership and social influence as well as service orientation also see an outsized increase in demand relative to their current prominence.”

Non v'è dubbio che queste rapide trasformazioni, come era avvenuto per quelle del passato, come il passaggio dall'agricoltura all'industria, l'automazione, la crisi energetica, le delocalizzazioni, richiederanno una capacità di gestione a vari livelli- globale, nazionale, intercategoriale, aziendale-, e, soprattutto, in modo concertato:

*“The findings of this report suggest the need for a comprehensive **‘augmentation strategy’**, an approach where businesses look to utilize the automation of some job tasks **to complement and enhance their human workforces’ comparative strengths and ultimately to enable and empower employees to extend to their full potential.***

Rather than narrowly focusing on automation-based labour cost savings, an augmentation strategy takes into account the broader horizon of value-creating activities that can be accomplished by human workers, often in complement to technology, when they are freed of the need to perform routinized, repetitive tasks and better able to use their distinctively human talents.

*However, to unlock this positive vision, workers will need to have the appropriate skills enabling them to thrive in the workplace of the future and the ability to continue to retrain throughout their lives. Crafting a sound in-company lifelong learning system, investing in human capital and collaborating with other stakeholders on workforce strategy
A mindset of agile learning will also be needed on the part of*

workers as they shift from the routines and limits of today's jobs to new, previously unimagined futures.

Finally, policy-makers, regulators and educators will need to play a fundamental role in helping those who are displaced repurpose their skills or retrain to acquire new skills and to invest heavily in the development of new agile learners in future workforces by tackling improvements to education and training systems, as well as updating labour policy to match the realities of the Fourth Industrial Revolution”.

La minimizzazione della disoccupazione tecnologica non può essere conseguita solamente attraverso politiche di innovazione e di formazione; si richiede anche una coerente politica di programmazione fiscale, di antitrust, di tutela della proprietà intellettuale e della privacy. In America e in Cina, questa forma di coordinamento viene oggi perseguita essenzialmente sotto l'ambito delle politiche di difesa, che non implicano imbarazzanti aspetti di programmazione economica, ma che, dato il peso enorme del settore difesa in quei Paesi, raggiungono egualmente risultati importanti.

In Europa, questo tipo di coordinamento non esiste, e, come scrive De Martin, dovrebbe fare oggetto della prima riforma di cui abbisogna l'Unione Europea.

Quest'incapacità dell'Europa di far fronte a una concorrenza di sistema in campo tecnologico era stata denunciata, ma inutilmente, fino dagli anni '60 del '90, da Jean-Jacques Servan-Schreiber, e, in quelli '90, da Glotz, Suessmuth e Seitz. Quegli autori denunciavano, in particolare, l'antiquatezza della cultura economica delle classi politiche: *“Appartiene a un'altra era anche la teoria dei vantaggi comparativi di costo, in nome del quale il Ministero dell'Economia (tedesco) è*

pronto ad abbandonare al suo destino l'industria elettronica europea.”

Più in generale, se la rivoluzione informatica si tradurrà in una perdita di occupazione o nel suo recupero dipenderà dalla capacità del sistema nel suo complesso di difendere la posizione di un Paese nella divisione internazionale del lavoro, come evidenziato dalla poderosa azione di tutti gli Stati a sostegno della propria economia, tanto attraverso lo stimolo dell'innovazione, quanto nel supporto alla sua proiezione sui mercati mondiali.

2. Il ruolo dei campioni europei, della ricerca e della formazione.

L'argomento principale che viene frapposto a un'evoluzione del sistema europeo in un senso più tecnologico è che, tanto le imprese (e, in particolare, le piccole e medie imprese), quanto i lavoratori, non sarebbero preparati a una simile radicale trasformazione. Come facevano notare già, appunto, Seitz, Suessmuth e Glotz, i **“vantaggi competitivi delle nazioni” non sono dati, bensì creati**. In un momento in cui tanta enfasi viene posta sugli investimenti anticiclici, perché non investire i capitali aggiuntivi, come si dice, “per la crescita”, anziché in assistenzialismo e infrastrutture “hard”, in “infrastrutture soft”, vale a dire in nuovi “campioni”, in scuole e centri di ricerca dedicati alle nuove tecnologie, mirati, non già a un generico ampliamento delle conoscenze, bensì al recupero della distanza che ci divide da USA e Cina su intelligenza artificiale e web, robotica e cyberguerra, quantistica e cyberintelligenza?

Tra l'altro, proprio in America e in Cina, non si vede alcuna contraddizione fra lo sforzo per recuperare un ruolo per le industrie manifatturiere nazionali e la spinta verso le alte

tecnologie, proprio perché, fra le due politiche, c'è uno stretto coordinamento. Quindi, tutto ciò che si facesse nella promozione dei campioni tecnologici, nella ricerca e nella formazione, avrebbe il suo “fall-out” anche nel campo specifico della manifattura, e della piccola e media impresa, la quale, se inserita in un contesto socio-economico più avanzato, potrebbe evolvere facilmente verso forme più sofisticate, tanto dal punto di vista del modello di business, quanto da quello della tecnologia, della redditività, della capitalizzazione e del management (l’**“augmentation”** a tutti i livelli).

Una questione decisiva sarà quella della tempistica di queste operazioni di formazione., che, a sua volta, richiede una partecipazione più attiva e diversificata di tutti i cittadini da un lato per fare fronte alle sfide della concorrenza internazionale, ma, dall' altra, anche per evitare che le macchine portino alle estreme conseguenze le tendenze all' omologazione, alla spersonalizzazione, alla burocratizzazione e alla tirannide dell'apparato, già implicite nella società contemporanea.

II. CHE COS'E' LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI?

Come si afferma nel numero 1-2018 del Quaderni di Azione Europeista dell'Associazione Culturale Diàlexis ("Modello sociale europeo e dottrina sociale cristiana dopo l'Enciclica 'Laudato si'"), la partecipazione dei lavoratori costituisce una caratteristica saliente dell' economia europea, attualmente presente in quasi tutti i Paesi, e risalente a idee sviluppatesi già dalla fine dell' Ottocento, sulla falsariga dal pensiero sociale cristiano (Vogelsang, Toniolo), e ribadito durante tutto il Novecento, da un lato, dalle Encicliche Sociali, e, dall'altro, dalla legislazione di molti Paesi europei, e soprattutto nella Costituzione italiana e nella legislazione tedesca sulla cogestione.

Fra Italia e Germania esiste tuttavia una grande divergenza quanto all'organizzazione del sistema normativo e istituzionale della partecipazione: l'Italia è caratterizzata, in un modo estremo all'interno della UE, da un sistema di partecipazione scarsamente formalizzato (l'"Ordinamento Intersindacale"), mentre la Germania, oltre a essere il Paese all'avanguardia nel campo dell'automazione, è anche quello che possiede il più sofisticato sistema giuridico, istituzionale, sindacale e organizzativo in materia di organizzazione del lavoro, e, in particolare, di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (la "Cogestione"). Essa sta compiendo un notevole sforzo per inserire Industrie 4.0 nel suo sistema di partecipazione dei lavoratori.

L'idea di base della partecipazione è costituita dal rifiuto del concetto puramente contrattualistico del rapporto di lavoro quale scambio di mano d'opera contro denaro, in nome di una visione più umana di questo rapporto, che costituisce una delle

tante forme di sociabilità, e si può anche descrivere come una forma di integrazione in una comunità, la comunità di lavoro (“**Arbeitsgemeinschaft**”). Non per nulla, nei diritti germanici, il contratto di lavoro aveva qualcosa in comune con il rapporto vassallatico (in Inghilterra, la “**Law of Master and Servant**”; in Germania, il “**Treudienstvertrag**”), mentre, in Italia, si è accostata la partecipazione dei lavoratori al diritto dei cittadini di essere rappresentati: uno “**jus activae civitatis**”.

Mentre taluno ha sollevato la questione del se le nuove tendenze nel settore dell’automazione (deindustrializzazione, delocalizzazione, flessibilità, terziarizzazione, microimprenditorialità), non stiano svuotando perfino le tradizionali forme di partecipazione, concepite per grandi realtà industriali (trovando il loro coronamento nel “**modello carbo siderurgico**” tedesco e nella “**Legge Volkswagen**”), in realtà queste due tendenze continuano, almeno in Germania, a sposarsi egregiamente, e, anzi, ad alimentarsi reciprocamente, dimostrando la vitalità del concetto di “**Modello Sociale Europeo**”.

Questo trend è stato ulteriormente favorito dalla più recente spinta data **dalla legislazione europea (con particolare riguardo a quella sui diritti d’informazione dei lavoratori e sul “sistema duale” di governance societaria), che ha esteso a tutta l’Europa l’influenza del modello tedesco (definito anche, da Michel Albert, “capitalismo renano”)**.

1. Le varie forme della partecipazione

Quest’origine continuistica del diritto del lavoro è dimostrata anche dal sovrapporsi, nella storia, dell’ordinamento corporativo premoderno e di quello sindacale moderno: basti pensare al carattere non indolore dell’abolizione, da parte della Rivoluzione Francese, delle corporazioni e del Compagnonnage, alla nascita, subito dopo, degli esperimenti

del socialismo utopistico (Francia, Inghilterra), del primo sindacalismo (Inghilterra) e della trasformazione di vecchie corporazioni in cooperative (Austria-Ungheria).

Nascevano in quel contesto le Encicliche Sociali, che recepivano l'idea, d' intellettuali cattolici come Vogelsang e Toniolo, di una sintesi fra il rapporto di lavoro e quello di società, vale a dire **la partecipazione dei lavoratori alle gestione e agli utili delle imprese.**

Queste idee trovarono un'attuazione, e/o, almeno, una qualche sperimentazione, in vari movimenti storici e in vari Paesi, a partire dalla fine dell'Ottocento.

All' interno dell'ampia categoria della "partecipazione", si distinguono fattispecie diverse.

Si può fare così una sorta di tripartizione delle tipologie d'impresa alle quali è possibile applicare una qualche forma di partecipazione:

(a) quelle dove, come alla Volkswagen e alla Huawei, a causa del loro **interesse strategico**, l'importanza di queste forme di organizzazione tende ad accrescersi esponenzialmente, poiché esse sono, prima che realtà economiche, dei fenomeni geopolitici. Esse godono infatti di regimi particolari, caratterizzati da una grande complessità:

- **Volkswagen**: è la maggiore impresa automobilistica del mondo, disciplinata dalla "Legge sulla Volkswagen", la quale, in aggiunta alla cogestione paritetica tipica del "Modello Carbosiderurgico" tedesco, prevede l'esistenza di una "golden share" a favore del Land della Bassa Sassonia, che è anche uno dei maggiori azionisti;

- **Huawei**: con i suoi 170.000 dipendenti, è l'impresa cinese che ha il record del deposito di brevetti a livello mondiale.

Fondata appena nel 1987 nella “città nuova” di Shenzheng, costituisce un caso estremo di azionariato popolare, in quanto il suo fondatore, Ren Zhenfeng, detiene solo l’1,4% delle azioni, mentre il resto appartiene ad 82.471 dipendenti. Una forma di “cogestione” ha luogo nell’Assemblea degli Azionisti, a cui partecipano, in realtà, solo due soci, Ren Zhenfeng e il rappresentante dell’ “Unione” che raggruppa i lavoratori-azionisti. Secondo la legge cinese, i lavoratori stranieri non possono godere dell’azionariato in imprese cinesi, cosicché esiste un analogo e parallelo sistema d’incentivi per i lavoratori stranieri. Ciò vale anche per i dipendenti della Huawei Technologies International in Italia, dove viene realizzata una gran parte dei brevetti della Huawei, e che ha appena aperto una sfarzosa sede in Piazza del Duomo a Milano.

(b) la cogestione e partecipazione alle decisioni **nelle imprese dell’ Europa centro-settentrionale** , che potrebbe distinguersi in due tipologie:

(i) **le grandi imprese tedesche, soggette alla “Cogestione secondo il modello carbosiderurgico”**, vale a dire con la partecipazione paritetica fra i lavoratori e i datori di lavoro al Consiglio di Sorveglianza;

(ii) **le altre imprese dell’ Europa centro-settentrionale**, dove la partecipazione dei lavoratori è comunque minoritaria nel Consiglio d’ Amministrazione (cfr. tabella); in Germania essa si situa in linea di massima sul livello dell’ 1/3 del Consiglio di Sorveglianza;

(c) le imprese, presenti un po' in tutto il mondo, che sono state affidate, almeno parzialmente, al volontarismo imprenditoriale

dei lavoratori perché la precedente gestione capitalistica era risultata fallimentare (quelle che in Sudamerica si chiamano “**Empresas Recuperadas**”). Questo, che può sembrare un caso marginale, e auspicabilmente transitorio, è stato spesso all’origine storica della cogestione. La stessa cogestione tedesca nasce come risposta allo stato d’incertezza sul futuro delle imprese conseguente alle politiche di contingentamento e di epurazione delle Autorità di occupazione alleate. Quest’obiettivo del salvataggio delle imprese è presente in Italia, per esempio nel recentissimo caso di Portovesme, dove il Ministro Calenda aveva proposto alla Sider Alloys, acquirente dell’azienda, che avrebbe accettato, di concedere ai lavoratori il 5% delle azioni e un seggio nel Consiglio di Amministrazione. Si ignora però la sorte dello stabilimento di Portovesme

1. Partecipazione all’italiana vs. cogestione alla tedesca

Per chi aderisce alla concezione, tradizionale nel costituzionalismo italiano, della “pluralità degli ordinamenti giuridici”, risalente addirittura all’Europa pre-rivoluzionaria (quella che Tocqueville chiamava “l’Antica Costituzione Europea”), il diritto è un qualcosa di diffuso attraverso tutti i livelli di “governance” e tutti i corpi intermedi. Esso non può ridursi alle disposizioni del diritto statale, ma si estende al diritto internazionale, a quello europeo, a quello nazionale, regionale, locale, intersindacale, professionale, contrattuale, interaziendale, consuetudinario, ecc..

Per questo motivo, anche là dove, come in Italia, non esiste un corpus normativo sistematico disciplinante la partecipazione dei lavoratori, quest’ultima cionondimeno esiste di fatto nelle varie forme consolidate nel corso del tempo: l’ordinamento intersindacale, i diritti d’informazione e consultazione, lo

statuto di impresa, la Società Europea, la partecipazione contrattuale.

Al di là delle indicazioni dei documenti europei, secondo cui si tratterebbe di forme partecipative equivalenti, la diversità fra la presenza organica di rappresentanti dei lavoratori negli organi dell'impresa e le varie forme di comitati con presenza dei lavoratori, ma esterni alla governance dell'impresa, non è per altro irrilevante. La presenza di rappresentanti negli organi di gestione (e per altri versi nei comitati di vigilanza) mette infatti a disposizione delle imprese e dei lavoratori un flusso d'informazioni continue e favorisce gli scambi di opinioni e i confronti con gli organi di governo dell'impresa più intensa e più stabile di quanto non possa realizzarsi se i rappresentanti restano collocati all'esterno della governance aziendale. Questo soprattutto là dove ciò avviene, come in Germania, in uno speciale organo di controllo interno, il Consiglio di sorveglianza.

Di converso, queste differenze istituzionali non vanno neppure assolutizzate. Anzitutto perché, anche nelle forme più avanzate della *Mitbestimmung* tedesca, la presenza dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari resta in ultima analisi minoritaria e non può comunque determinare attivamente le principali decisioni aziendali, che non spettano al Consiglio di Sorveglianza (supremo organo di controllo). Semmai può favorire una distinzione e specializzazione di ruoli, per cui i rappresentanti dei lavoratori acquisiscono voce e peso particolarmente rilevanti nelle questioni relative alla gestione del personale. Inoltre, rende effettivo quel "sistema di controllo interno" che, da noi, nonostante le continue riforme legislative, resta puramente formale,.

D'altra parte, l'effettiva influenza della partecipazione dei lavoratori sulle decisioni aziendali può dipendere da fattori diversi dalla composizione e delle competenze formali degli organismi societari, come sottolineano gli stessi autori tedeschi ². Dipende in particolare dalla capacità dei rappresentanti dei lavoratori di far valere le loro posizioni, nelle varie sedi di informazione e consultazione, per il sostegno e la forza di pressione dei lavoratori che essi rappresentano.

(i) L'ordinamento intersindacale

La struttura sociologica, giuridica e istituzionale della partecipazione prevalente in Italia dal secondo dopoguerra era stata inquadrata efficacemente da Gino Giugni nella teoria dell'"Ordinamento Intersindacale", che privilegia il ruolo dell'autonomia collettiva e, nell'ambito di questa, dell'autonomia sindacale, costruita come un sistema tendenzialmente autosufficiente, capace di produzione normativa, di amministrazione, e anche di giurisdizione.

In questo senso, essa si colloca al polo opposto della partecipazione per legge secondo il sistema tedesco. Il che non significa che, nel sistema italiano, non vi siano anche (rare) forme di partecipazione formale dei lavoratori alle strutture decisionali delle imprese, né che non vi siano, in Germania, forme di gestione "intersindacali" dei rapporti fra imprese e i lavoratori - prima fra tutte, la contrattazione collettiva-.

Il sistema italiano, che presenta notevoli affinità con quello scandinavo, e, in parte, con quello inglese, ha dunque il suo centro nell'istituto del contratto collettivo, a cui legge, dottrina

²Weiss, M., *Workers' participation in the enterprise in Germany*, 2016; Perulli, A.-Treu, T., *Enterprise and Social Rights*, Kluwer, Amsterdam, 2017.

e giurisprudenza hanno attribuito quei caratteri di validità erga omnes e d'inderogabilità in peius, che erano stati propri dei vecchi contratti corporativi previsti dal Codice Rocco.

Già alla fine degli anni Cinquanta, Giugni aveva sentito l'esigenza di occuparsi in *"Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva"* (Milano, 1960) dei contenuti normativi dell'autonomia collettiva attingendo al giacimento della stessa autonomia negoziale. Giugni, riallacciandosi, da un lato, alla tradizione istituzionalistica italiana di Santi Romano e Mortati, e, dall'altra, alle concezioni del diritto del lavoro proprie della Common Law e della "democrazia del popolo" scandinava, aveva infranto deliberatamente il mito della statualità del diritto, ricorrendo a una nuova teoria sistematica ed interpretativa, attribuyente natura originaria, fondata sulla capacità di produrre da sé le norme destinate a regolare la produzione giuridica, al sistema stesso delle relazioni intersindacali. Questa capacità di produzione del diritto "dal basso" è condivisa con altri "corpus" normativi, come la "lex mercatoria", prodotto delle prassi commerciali conformi del mondo degli affari internazionali.

D'altro canto, in Italia è sempre stata viva una trasversale corrente "pan-sindacalista".

Si afferma in altre parole, su basi paritarie, un "ordinamento intersindacale" nel cui ambito *"contratto e obbligazione si riqualficano nella peculiare luce di strumenti organizzativi del potere sociale"*, in particolare, la contrattazione aziendale e per altro i procedimenti (conciliazione e arbitrato) della cosiddetta "giurisdizione privata".

Secondo Giugni (con Santi Romano e Mortati), nell'ordine istituzionale non v'è una gerarchia tra ordinamenti separati, né una riserva normativa, né un'immunità del sindacato rispetto all'ordinamento giuridico generale, fatta salva quella che

quest'ultimo stesso gli riconosce, specie attraverso la garanzia della libertà sindacale e l'ampia nozione che di essa si è ormai consolidata. Ed è appunto questa premessa a concedere spazio e giustificazione all'idea di un intervento legislativo di sostegno all'autonomia sindacale, che è stata all'origine dei titoli II e III dello Statuto dei lavoratori, elaborati dallo stesso Giugni.

La contrattazione collettiva costituisce così una forma di partecipazione qualificata dei lavoratori alla vita della società (uno "jus activae societatis"), e, a sua volta, costituisce fonte di norme che disciplinano i poteri delle Rappresentanze Sindacali in azienda.

(ii) I diritti d'informazione e di consultazione

Quindi, non sarebbe del tutto esatto affermare che in Italia non esistano alcuni aspetti di partecipazione dei lavoratori alle decisioni delle singole imprese. Citiamo per esempio, fra quelle di origine pattizia, quelle :

a) relative alla «**misura e consistenza degli straordinari**», al fine di condizionarne il ricorso aziendale una volta superata una certa soglia;

b) in tema di «**conferimento in appalto**» di lavorazioni in precedenza svolte in azienda ovvero accessorie e strumentali al ciclo produttivo, cioè a dire prima di procedere a quello che ora si definisce «outsourcing» o «esternalizzazione»;

c) in tema di **ristrutturazioni aziendali, concentrazioni, scorpori, fusioni ecc.**, suscettibili di determinare riflessi sull'occupazione e quindi mobilità o messa in Cig dei lavoratori in esubero, e simili;

d) in tema di «**andamento occupazionale**», «**nuove assunzioni**», «**interventi di formazione**», «**attuazione di misure di sicurezza a favore dei lavoratori**», ecc.

All'informazione e alla consultazione pattuita in contratto tra le parti contraenti si aggiunge quella di fonte legislativa.

Va ricordato, ad esempio, che:

a) l'art. 5 della L. n. 164/1975 (in tema di Cig straordinaria e ordinaria), che impone all'azienda un'informativa, nel caso di eventi oggettivamente non evitabili che implicino sospensione di attività, nei confronti degli «organismi rappresentativi» dei lavoratori;

b) l'art. 9, L. n. 125/1991 (in tema di azioni positive per la parità uomo-donna), che prevede l'obbligo per le aziende con più di 100 dipendenti di trasmettere alle R.s.a. (ed al consigliere nazionale di parità) un rapporto informativo, distinto per sesso, in ordine all'organico, alle assunzioni, alla formazione, alle promozioni, ai passaggi di categoria e di qualifica, ai fenomeni di mobilità, ai licenziamenti, ai prepensionamenti nonché in ordine alla retribuzione effettivamente percepita;

c) l'art. 4 della L. n. 223/1991 (in tema di licenziamenti collettivi), che dispone un obbligo di informativa preventiva e di consultazione delle R.s.a. (e delle loro associazioni di categoria) nel caso in cui l'azienda intenda dar corso alla procedura di mobilità del personale;

d) l'art. 19 D. Lgs. n. 626/1994 (in tema di sicurezza sul lavoro), che rende destinatario di diritti di informazione e di consultazione il «rappresentante per la sicurezza» eletto direttamente dai lavoratori.

Una parte delle norme relative all'informazione e consultazione dei lavoratori deriva dal diritto europeo:

a) l'art. 47 della L. n. 428/1990 (c.d. legge comunitaria) ha previsto l'obbligo dell'azienda alienante ed acquirente d'informare le R.s.a., in caso di «trasferimento d'azienda» ex art. 2112 c.c.;

b) Con il Decreto Legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007 il Governo ha dato attuazione alla direttiva 2002/14/CE, mediante la quale il legislatore comunitario aveva istituito un quadro generale di informazione e di consultazione dei lavoratori. La direttiva si prefiggeva il precipuo scopo di agevolare, nel territorio dell'Unione, il dialogo tra le parti sociali (art. 136 Trattato CE) anche alla luce della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, che, al punto 17, promuove la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali riguardanti l'occupazione nell'ambito dell'impresa.

(iii) Lo “Statuto d'impresa” (“Betriebsverfassung”).

Come si è detto, all'estremo opposto della partecipazione di tipo contrattuale tipica del sistema italiano, si situa il sistema tedesco dello “Statuto di impresa”, in base al quale la rappresentanza sindacale è integrata in varie forme nella struttura stessa dell'impresa, nelle sue due forme -della partecipazione diretta dei lavoratori all'organo supremo di controllo delle società (il “Consiglio di Sorveglianza”), e di

attribuzione per legge ai consigli d'impresa, espressione dei lavoratori, di poteri puntuali di co-decisione in una serie di materie che interessano il mondo del lavoro-.

Paradossalmente, in Germania **la cogestione, che si è rivelata così provvidenziale per il successo delle imprese tedesche, si è affermata quasi per caso.** Infatti, occorre ricordare, a questo proposito, che, dopo dibattiti ed esperimenti nella Repubblica di Weimar e la sua formalizzazione nella Carta del Carnaro e nell'art 46 della costituzione Italiana del 1946 (tuttora inattuato), la cogestione fu introdotta molto rapidamente in Germania dopo la IIa Guerra Mondiale soprattutto per impedire l'appropriazione dei grandi gruppi da parte degli occupanti anglo-americani. Essa ha costituito, e ancora costituisce, la miglior protezione contro quella svendita delle imprese nazionali che tanto spaventa la Merkel e il legislatore europeo. Basti pensare ai casi della Continental e della Daimler/Chrysler.

Al contrario, in Italia, che non possiede una legislazione sulla partecipazione, almeno più della metà delle maggiori imprese, se non è sotto il controllo dello Stato, è sotto quello di azionisti esteri o è estero-vestita.

3.Sintesi delle legislazioni sulla cogestione in Germania e in Europa Settentrionale:

L'impressionante tabella riportata nella Figura 2 dimostra che la quasi totalità dei Paesi dell'Unione a 27 possiede istituti di cogestione, con la rimarchevole assenza dell'Italia, dei Paesi Baltici, del Belgio, di Cipro e di Malta.

(a)Germania

Vi sono praticamente 3 tipi di cogestione: paritetica; 1/3-2/3; modello Volkswagen(cfr. tabella sub 1).

Nel **1947** era stata creata una prima forma di cogestione

paritaria su base contrattuale. Con la Legge del **1951**, tutte le industrie del settore carbossiderurgico avevano poi ottenuto la cogestione paritetica. Dal **1952**, si era introdotta nelle altre imprese la cogestione sul modello 1/3-2/3.

La Volkswagen, che è la maggiore impresa mondiale del settore automobilistico, è retta da una legge speciale (**la Volkswagengesetz**), **approvata nel 1960** in occasione della privatizzazione dell'azienda. In base a tale legge, indipendentemente dalle quote possedute, nessun azionista può esercitare più del 20% dei diritti di voto, in modo tale che l'azionista di riferimento resti sempre il Land della Bassa Sassonia (una forma di "Golden Power", tanto criticato nel passato, ma che ora la stessa UE, sotto la pressione degli Stati Uniti, vorrebbe imporre a tutti gli Stati Europei per evitare le partecipazioni cinesi): il famoso "golden power".

Finalmente, nel 1976 Helmut Schmidt introduceva la cogestione paritetica in tutte le grandi imprese tedesche.

Oggi, dopo l'avvio dell'iniziativa Industrie 4.0, vi è in Germania tutta una serie di attività, da parte di studiosi, sindacalisti, manager e consulenti aziendali, volte a individuare punti di raccordo fra le normative sulla cogestione e le nuove tecnologie. In effetti, da un lato, **la configurazione del posto di lavoro costituisce uno dei primi contenuti della cogestione; dall'altra, le nuove tecnologie, in particolare quelle basate sui robot collaborativi, richiedono inevitabilmente un coinvolgimento attivo dei lavoratori, i quali, anziché essere vincolati ai processi della macchina, la possono utilizzare in modo flessibile, come un tempo i singoli utensili.**

Figura 1 LO "STATUTO D'IMPRESA" IN GERMANIA

TIPO D'IMPRESA	COMPOSIZIONE	BASI GIURIDICHE
SpA, Srl, Sapa, Cooperative, con più di 2.000 dipendenti	Rappresentanza paritetica di azionisti e dipendenti (fra cui un dirigente e 2 o 3 rappresentanti sindacali indipendenti)	<u>Mitbestimmungsgesetz</u>
Imprese edili e carbosiderurgiche con più di 1000 dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • 5 rappresentanti degli azionisti • 5 lavoratori (fra cui due rappresentanti sindacali indipendenti) • 1 membro designato dallo stesso consiglio di sorveglianza 	<u>Montan-Mitbestimmungsgesetz</u>
Le imprese di cui agli artt. 5-13 della Legge Integrativa della Legge sulla Cogestione	<ul style="list-style-type: none"> • 7 rappresentanti degli azionisti, • 7 rappresentanti dei lavoratori (di cui 2 rappresentanti sindacali indipendenti) e 1 membro designato dal Consiglio di Sorveglianza stesso 	<u>Mitbestimmungsergänzungsgesetz</u>
Spa, Sapa, Srl e altre imprese fra i 500 e i 2000 dipendenti	2/3 di rappresentanti degli azionisti e 1/3 dei lavoratori	<u>Drittelbeteiligungsgesetz</u>
Altre società	I soli azionisti	

(b)il Caso Volkswagen

La “Legge Volkswagen” risale agli Anni 60. Essa ha dato alla società Volkswagen uno status giuridico particolare. Mentre la legge tedesca prevede il diritto di veto per gli azionisti che detengono almeno il 25% dei diritti di voto di una società, nel

caso dell'azionariato della Volkswagen la regione della **Bassa Sassonia** ha la possibilità di **bloccare** le decisioni strategiche non condivise pur detenendo soltanto il 20% dei diritti di voto (con il 12,7% delle azioni). Questa particolarità risale ancora alla travagliata nascita della sistemazione societaria della Volkswagen, avvenuta nel 1960 dopo anni di discussioni e incertezze. La finalità di una tale norma sono la salvaguardia di una politica industriale volta a perseguire gli interessi della collettività, in poche parole l'occupazione. Si citano, appunto, come casi in cui questo diritto di veto potrebbe scattare sono appunto la chiusura di stabilimenti e le scelte strategiche sulla produzione.

(c)Altri Paesi d'Europa

Le diverse forme di “statuto d'impresa” nei vari Paesi europei possono essere sintetizzate come segue:

Figura 2. COMPARAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI IN EUROPA

PAESE	TIPO D'IMPRESA	SPESSORE DELLA RAPPRESENTANZA
Austria	Imprese con più di 300 dipendenti (società a responsabilità limitata) nessuna soglia nelle imprese pubbliche	Un terzo del Consiglio di Sorveglianza
Belgio	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori dei Consigli d' Amministrazione. Tuttavia, in qualche rara impresa pubblica, sono presenti nel consiglio di amministrazione alcuni rappresentanti del personale	
Bulgaria	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori dei Consigli d' Amministrazione, ma essi possono avere diritto di parola all' assemblea degli azionisti	
Cipro	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori dei Consigli d' Amministrazione	
Croazia	Imprese con più di 200 dipendenti (società a responsabilità limitata) nessuna soglia nelle imprese pubbliche	Un membro nel Consiglio di Amministrazione
Repubblica Ceca	Imprese pubbliche con più di 50 dipendenti (per ora).	Un terzo del consiglio (possibilità di arrivare alla metà su basi volontarie)
Danimarca	Imprese con più di 35 dipendenti	Da due membri a un terzo del Consiglio
Estonia	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio d' Amministrazione	
Finlandia	Imprese con più di 150 dipendenti	Definito contrattualmente. In mancanza di accordo, un quinto dei membri del consiglio o del diverso organo decisionale.

Francia	Impresa privata con più di 1000 dipendenti in Francia (o più di 5000 a livello mondiale); imprese pubbliche	Almeno due membri del consiglio.
Germania	Imprese con più di 500 dipendenti	Un terzo del Consiglio di Sorveglianza nelle imprese con più di 500 dipendenti; 50% in quelle con più di 2000 dipendenti; disposizioni speciali per l'industria carbo-siderurgica e per la Volkswagen
Grecia	Imprese pubbliche	Un membro del Consiglio.
Ungheria	Imprese con più di 200 dipendenti	Un terzo dei membri del consiglio di Amministrazione (meno diritti in imprese con un sistema di tipo "monista", cioè con il solo CdA)
Irlanda	Imprese pubbliche	Un terzo dei membri del Consiglio (ma non nelle imprese più piccole)
Italia	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio d' Amministrazione	
Lettonia	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio d' Amministrazione	
Lituania	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio d' Amministrazione	
Lussemburgo	Imprese con più di 1000 dipendenti o a partecipazione statale	Un terzo dei membri del Consiglio nelle imprese con più di 1000 dipendenti, e fino a un terzo nelle altre.
Malta	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio d' Amministrazione, salvo che nelle imprese appartenenti al sindacato o al Partito Laburista.	

Paesi Bassi	Imprese con più di 100 dipendenti	Fino a un terzo dei membri del Consiglio
Norvegia	Imprese con più di 30 dipendenti	Un membro del Consiglio nelle imprese dai 30 ai 50 dipendenti; un terzo in quelle con più di 50 , con la possibilità di un seggio supplementare in quelle con più di 200
Polonia	Imprese pubbliche e quelle in via di privatizzazione	Nelle imprese pubbliche, i consigli d'impresa hanno diritti importanti; nelle imprese in via di privatizzazione, ai lavoratori spettano da 1/3 al 40% dei seggi nel Consiglio di Sorveglianza e uno nel CdA
Portogallo	Imprese pubbliche	Diritto di rappresentanza previsto nella Costituzione e nella legislazione, ma raramente applicato, e solo in modo consultivo
Romania	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio d' Amministrazione, ma i sindacati possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Consiglio per discutere di punti specifici.	
Slovacchia	Imprese pubbliche e private con più di 50 dipendenti	La metà dei membri del Consiglio di Sorveglianza nelle imprese pubbliche, un terzo nelle imprese private (possibilità di estenderlo al 50% su base volontaria)

Slovenia	Imprese dotate di un consiglio di sorveglianza; imprese con il solo Consiglio di Amministrazione e più di 50 dipendenti	Da un terzo alla metà dei seggi nelle imprese con più di 500 dipendenti con consiglio di sorveglianza e consiglio di amministrazione; circa un terzo nelle imprese con solo consiglio di amministrazione
Spagna	Certe imprese pubbliche	Due membri del Consiglio
Svezia	Imprese con più di 25 dipendenti	Circa un terzo nelle imprese con sistema monistico
Regno Unito	Non vi è un principio generale di rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio d'Amministrazione	

2. Le prospettive future della partecipazione: le Società per Azioni di Diritto europeo

Il Consiglio della U.E. aveva inserito, nel regolamento n. 2157 emanato in data 8 ottobre 2001, sotto la rubrica «statuto della Società europea (SE)»³(62) ed entrato in vigore³ l'8 ottobre

³ Atti Camera, n. 210 del 29 aprile 2008. (60); Atti Camera, n. 1194 del 28 maggio 2008. (61) Atti Camera, n. 1387 del 25 giugno 2008. (62) In G.U.C.E., 10 novembre 2001, n. L-294, p. 1 ss., come modificato dal successivo regolamento n. 885 del 26 aprile 2004, ivi, 1° maggio 2004, n. L-168, p. 1 ss.; su cui vedi A. Paciello, La società europea, in Riv. dir. impr., 2001, p. 317 ss.; G. Di Marco, La "società europea": un nuovo tipo societario per le imprese comunitarie, in Società, 2001, p. 746 ss.; Aa.Vv., La Società Europea, a cura di U. Draetta e F. Pocar, Milano, 2002; F. Di Sabato, Uniformazione e armonizzazione: gli obiettivi della società europea, in Dir. prat. soc., 2002, n. 24, p. 6; M. Bianca, La Società Europea: considerazioni introduttive, in Contr. e impr. Eur., 2002, p. 453 ss.; Aa.Vv., Lo

statuto legale di società europea, a cura di A. Principe, Napoli, 2002; M.R. Sancilio, Il regolamento comunitario sullo statuto della Società europea, in *Impresa*, 2002, p. 1237 ss.; M. Girotti, Società Europea, *ivi*, 2002, p. 1833 ss.; M. Miola, Lo statuto di Società europea nel diritto societario comunitario: dall'armonizzazione alla concorrenza tra ordinamenti, in *Riv. soc.*, 2003, p. 322 ss.; L. Enriques, Capitale, azioni e finanziamento della Società europea: quando meno è meglio, *ivi*, 2003, p. 375 ss.; G.A. Rescio, La Società Europea tra diritto comunitario e diritto nazionale, *ivi*, p. 965 ss.; F. Ambrosiani, Modernizzazione del diritto societario e società europea, in *Dir. comm. int.*, 2003, p. 689 ss.; C. Biscaretti di Ruffia e M.E. Gurrado, La Società Europea: un nuovo strumento per investire nell'Europa allargata, in *Giur. comm.*, 2004, I, p. 361 ss.; M. Habersack, *op. cit.*, p. 3 ss. (63) Ancora in *G.U.C.E.*, 10 novembre 2001, n. L-294, p. 22 ss.; ripresa successivamente dalla direttiva n. 72 del 22 luglio 2003, *ivi*, 18 agosto 2003, n. L-207, p. 25 ss., che ha completato lo statuto della cooperativa europea relativamente alla partecipazione dei lavoratori e alla cogestione. La direttiva n. 86 dell'8 ottobre 2001 ha formato oggetto di "avviso comune" espresso in senso favorevole dalle Parti sociali italiane (Confindustria, A.B.I., A.N.I.A., Confcommercio e Confservizi, da un lato, C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. e U.G.L., dall'altro) il 2 marzo 2005; ed è stata recepita nel nostro Paese con il d.lgs. 19 agosto 2005, n. 188: v. P. Malandrini, Il coinvolgimento dei lavoratori nella società europea, in *Dir. prat. lav.*, 2005, p. 2183; A. Riccardi, Il coinvolgimento dei lavoratori nella Società europea, *ivi*, p. 2542; F. Ciampi, Commento alla relazione al decreto legislativo 188/2005, in *Guida al diritto de Il Sole – 24 Ore*, 2005, n. 40, p. 23. (64) Sull'argomento cfr. L.M.R. Marietta, Lo statuto di Società europea e la partecipazione dei lavoratori, in *Dir. pubbl. comp. ed eur.*, 2001, p. 1941 ss.; D. Caterino, Il regolamento sulla Società Europea e la connessa direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori, in *Giur. comm.*, 2002, I, p. 479 ss.; P. Fiorio, Lo statuto della società europea: la struttura della società ed il coinvolgimento dei lavoratori, in *Giur. it.*, 2003, p. 828 ss.; F. Guarriello, La direttiva sulla partecipazione dei lavoratori nella Società europea, in *Riv. dir.*

2004, speciali previsioni miranti «ad assicurare il diritto di coinvolgimento dei lavoratori per quanto riguarda i problemi e le decisioni che incidono sulla vita della SE» (21° considerando). Tuttavia, in considerazione delle obiettive difficoltà di disciplinare attraverso un regolamento unitario immediatamente efficace negli ordinamenti giuridici degli Stati membri una materia sulla quale esiste una grande varietà di normative e di prassi – quale quella concernente le modalità di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel processo decisionale delle società – come risulta dalla tabella di cui sopra, il Consiglio ha preferito demandare agli Stati membri il compito di armonizzare tale coinvolgimento in modo più flessibile, tenuto conto delle rispettive legislazioni nazionali, fissando le linee guida per raggiungere questo obiettivo in un’apposita direttiva, la n. 86, emanata lo stesso giorno del regolamento, le cui «*disposizioni [ne] costituiscono un complemento indissociabile ... e devono poter essere applicate contemporaneamente*» ad esso (19° considerando). La prima, e principale, prescrizione della direttiva in questione – con riflessioni sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese tenuta nell’art. 3 della stessa – consiste nel vincolare gli organi amministrativi o direttivi delle società [*rectius: imprese*] che progettino di concorrere alla costituzione di una società europea – anche per trasformazione in SE di una società preesistente o mediante fusione di altre società da cui scaturisca quale società emergente dalla fusione o incorporante una SE – ad avviare una negoziazione, previa messa a disposizione delle necessarie informazioni, con i

impr., 2003, p. 385 ss.; e, prima dell’emanazione del regolamento n. 2001/2157/CE, G. Laurini, Società europea e partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’impresa, in Riv. not., 1993, I, p. 757 ss.

rappresentanti dei lavoratori delle società interessate, riuniti in una «delegazione speciale di negoziazione», dei cui membri la direttiva enuncia altresì i principi di elezione o di designazione nonché le regole dell'espressione del voto capitaro e della formazione della maggioranza al suo interno, precisando che i suddetti organi societari e tale delegazione «negozano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE». Tale accordo – da farsi constare in forma scritta – determina innanzi tutto il proprio campo d'applicazione e la data della sua entrata in vigore, ed inoltre «la composizione, il numero dei membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SE nel quadro dei dispositivi di informazione o di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue affiliate e dipendenze; le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza; la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza; le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza», che ha la facoltà di farsi assistere da esperti di propria scelta, oltre ad altre clausole che possono essere introdotte nell'accordo in virtù dell'autonomia convenzionale riconosciuta alle parti, fra cui sono suscettibili di rientrare quelle specificamente mirate a realizzare la partecipazione alla gestione dei lavoratori mediante l'ingresso di loro rappresentanti negli organi sociali, «compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione e di vigilanza della ⁴⁾SE che i

⁴ A. Zanardo, La trasformazione di s.p.a. in società europea alla luce del regolamento comunitario 2157/2001, in *Contr. e impr. Eur.*, 2003, p. 361 ss. (66) F. Ambrosiani, Società europea e fusione internazionale, in *Società*, 2002, pp. 1351 ss. e 1499 ss.; A. Righini, La società europea e la fusione transfrontaliera: strumenti per il trasferimento all'estero della sede sociale, in *Fisco*, 2005, fasc. 1, p.

lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare e alla cui designazione potranno opporsi» e «le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte dei lavoratori, nonché i loro diritti» (art. 4). La delegazione speciale di negoziazione, una volta insediata e resa edotta delle informazioni necessarie da parte degli organi amministrativi o direttivi dianzi menzionati, può beninteso decidere – con la maggioranza qualificata dei due terzi dei propri componenti, che rappresentino almeno i due terzi dei lavoratori rappresentati – di non aprire il negoziato o di porvi termine, interrompendo così la procedura finalizzata al raggiungimento dell'accordo. Di converso, la direttiva facoltizza gli Stati membri a esonerare gli organi di amministrazione e di vigilanza delle SE e delle loro controllate situate nei rispettivi territori nazionali dall'obbligo di comunicare alle delegazioni speciali di negoziazione e agli organi di rappresentanza dei lavoratori le *«informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà di funzionamento della SE (o, eventualmente, della società partecipante) o delle sue affiliate e dipendenze, o da arrecar loro danno»*, fermo comunque restando il vincolo del segreto sulle informazioni ricevute dai componenti di tali delegazioni ed organi in via riservata per effetto della loro appartenenza ai medesimi (art. 8). Alla direttiva in esame è,

5627 ss. (67) Una deviazione rispetto alla concezione pura della Mitbestimmung di diritto germanico è dato rinvenire nel 19° considerando della direttiva, che autorizza gli Stati membri a prevedere la presenza tanto nella delegazione speciale di negoziazione quanto negli organi di vigilanza e di amministrazione – con diritto di voto – della SE anche di esponenti sindacali che non siano dipendenti della stessa o delle società da essa controllate, anziché dei soli dipendenti di queste società che abbiano ricevuto il mandato di rappresentare in tali consessi i loro colleghi di lavoro.

poi, annesso un allegato («Disposizioni di riferimento») il quale, nella sua parte II, stabilisce che l'organo di rappresentanza dei lavoratori⁵ ha diritto di essere informato e consultato dall'organo amministrativo o di vigilanza della SE, di ricevere da questo relazioni periodiche sull'evoluzione delle attività e sulle prospettive della società e sulle riunioni degli organi sociali e di essere da questo convocato almeno una volta all'anno ad una riunione vertente sui seguenti aspetti della

⁵ In materia di amministrazione e controllo della società europea, il regolamento offre l'alternativa fra il modello dualistico (artt. 39-42) e quello monistico (artt. 43-45); stranamente non contempla un'opzione per il modello c.d. tradizionale adottato dalla maggior parte delle società di capitali non solo italiane, ma anche francesi, belghe, spagnole, portoghesi, etc. e guardato con estrema attenzione anche dagli studiosi e dagli operatori tedeschi, evidentemente non soddisfatti dalla tenuta del modello dualistico specie a seguito delle recenti vicende connesse ai dissesti e agli scandali finanziari che hanno coinvolto – in Germania come in tutti i Paesi economicamente avanzati – società anche di grandi dimensioni. Questa scelta, non può disconoscersi, ha comportato e comporta una forte remora alla formazione di società europee da parte di gruppi italiani o comunque basate in Italia. Si noti che il medesimo regolamento riprende – qualunque sia il modello di governance adottato – la previsione della *Mitbestimmungsgesetz* secondo cui, quando la metà dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione sia designata dai lavoratori, «solo un membro designato dall'assemblea generale degli azionisti può essere eletto presidente» (artt. 42 per il modello dualistico e 45 per quello monistico); e, in entrambi tali modelli, «in caso di parità di voti prevale il voto del presidente dell'organo» (art. 50): v. supra, nota 57. Sull'argomento v. S.M. Carbone, *La corporate governance della "società europea" nel reg. n. 2157/2001: tra norme materiali uniformi e tecniche di diritto internazionale privato*, in *Dir. comm. int.*, 2002, p. 133 ss. (69) Espressione, peraltro, vaga e in grado di ingenerare divergenze interpretative e controversie applicative.

società stessa: *«struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzioni delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi»*. Riunioni straordinarie possono inoltre aver luogo al verificarsi di circostanze eccezionali che incidano sensibilmente sugli interessi dei lavoratori, quali in particolare nei casi di *«delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi»*. In conclusione, la direttiva offre la possibilità di istituzionalizzare, seppure su base volontaristica, l'assunzione di responsabilità dei lavoratori nella gestione delle società (rectius, imprese) in cui prestano la loro opera attraverso un confronto permanente e costruttivo con il management e, più ancora, attraverso la presenza negli organi di amministrazione. Ciò, mediante l'attribuzione agli Stati membri della facoltà di esercitare l'opzione sulle modalità secondo cui ripartire i posti fra le componenti del capitale e del lavoro all'interno degli organi di amministrazione o di vigilanza delle società (o delle imprese) in parola; e con la ovvia – ma non inopportuna – precisazione che «tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza o eventualmente dai lavoratori per l'organo di amministrazione o, se del caso, di vigilanza⁶ della SE, sono membri a pieno

⁶È infatti sancito nella parte III dell'allegato che se nessuna delle società partecipanti alla SE era soggetta a disposizioni di diritto nazionale sulla partecipazione dei lavoratori prima dell'iscrizione di questa nell'apposito registro designato dalla legge dello Stato membro in cui ha sede «non vi è l'obbligo di introdurre» nello statuto della società europea «disposizioni per la partecipazione dei

titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto» (parte III). La disciplina comunitaria – come si vede – si è data carico, con previsioni di cui può apprezzarsi l’adeguatezza e l’esaustività, del problema della partecipazione dei lavoratori alla vita e della gestione delle società europee, pur affidandone la risoluzione alle legislazioni degli Stati membri e, soprattutto, all’autonomia statutaria dei soci di tali società. Ma queste costituiscono una minima parte delle società – segnatamente di capitali – operanti nell’ambito della U.E.; ed inoltre, occorre dire, la SE non è stata evidentemente concepita alla stregua di una figura destinata ad essere fruita dalle società italiane, come dimostra la scelta dei sistemi di amministrazione e controllo offerta dalla direttiva n. 86 del 2001, circoscritta, com’è stato ricordato, ai modelli dualistico e monistico, caratterizzanti in prevalenza quelle di promanazione, rispettivamente, germanica e britannica. Nonostante questo precedente comunque importante – soprattutto sotto il profilo

lavoratori» (per tale intendendosi – a norma dell’art. 2, lett. k, della direttiva – «l’influenza dell’organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante: il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell’organo di vigilanza o di amministrazione della società, o il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell’organo di vigilanza o di amministrazione della società e/o di opporvisi»). Infatti, principio fondamentale e obiettivo esplicito della direttiva medesima è quello di garantire i diritti già acquisiti dai lavoratori della SE «in materia di coinvolgimento nel processo decisionale delle società» (18° considerando) e non di introdurre modalità ulteriori di coinvolgimento e di partecipazione nella gestione delle medesime società rispetto a quelle che per essi erano previsti dalle legislazioni nazionali di rispettiva pertinenza.

qualitativo – che può trarsi dall'esperienza comunitaria, la risoluzione del nostro problema⁷,

⁷ Al 31 dicembre 2010 constavano esistere 700 società europee, di cui la maggior parte di origine tedesca (fra cui Basf, Porsche, Man, Fresenius ed Allianz) e poche decine di origine olandese (fra cui Alfred Berg, Abn-Amro), belga, austriaca, svedese, ungherese, lussemburghese e francese (fra cui Eurotunnel) e addirittura poche unità di origine inglese, finlandese, norvegese, lituana, estone e cipriota. Di queste, tuttavia, solo 169 risultavano essere normalmente operative con almeno cinque dipendenti, 378 avevano meno di cinque dipendenti, 84 non avevano alcun dipendente e le restanti 69 versavano nello stato di “scatole vuote” non operative. [Fonte: Overview of current state of SE founding in Europe. Update 1 January 2011, reperibile nel sito internet dell'European Trade Union Institute (Brussels) www.worker-participation.eu o in www.etui.org]. (72) Cfr. C. Bolognesi, La società europea (SE) al debutto, ma ci sarà concreta attuazione?, in *Impresa*, 2005, p. 642 ss. (73) V. supra, nt. 68. Invero, nessuna società europea consta essere stata finora originata da società o da gruppi di origine italiana. La sola società italiana confluita in una SE è stata la Riunione Adriatica di Sicurtà (Ras) s.p.a., per effetto però della sua fusione per incorporazione nella tedesca Allianz A.G., trasformatasi appunto in società europea, dando luogo alla prima operazione del genere divenuta di pubblico dominio. Il regolamento e la direttiva che lo integra e ne forma parte integrante e sostanziale tendono, per vero, prioritariamente – per quanto qui rileva – allo scopo che, con il passaggio alla società europea, i lavoratori di un determinato Paese non perdano i diritti loro anteriormente accordati dalla legislazione nazionale. Questa finalità è racchiusa nel 3° considerando della direttiva, che così recita: «Allo scopo di promuovere gli obiettivi sociali della Comunità, occorre stabilire disposizioni specifiche, segnatamente nel settore del coinvolgimento dei lavoratori, per garantire che la costituzione di una SE non comporti la scomparsa o la riduzione delle prassi del coinvolgimento dei lavoratori esistenti nelle società partecipanti alla costituzione di una SE. L'obiettivo dovrebbe essere

3. “Imprese recuperate” e cooperative

Il MISE, snodo nevralgico di ogni trattativa di ristrutturazione aziendale, nonché di liquidazione d'impresa, può certo impedire lo smantellamento di siti produttivi dismessi, come avviene con successo nella maggior parte dei casi, ma se poi nessuno si fa avanti per ricominciare a produrre, nè lavoratori direttamente interessati nè altri soggetti imprenditoriali, allora ogni nostro impegno resta vano: *Malgrado il fondo aperto dalla Lega delle cooperative per sostenere con investimenti la formazione di imprese cooperative tra dipendenti di aziende in crisi, oltre ad altre forme di agevolazione concesse dal sistema bancario per favorire questo tipo di iniziativa imprenditoriale, la fila di gente che farebbe investimenti se ci fosse il credito non c'è. Insomma, quell'economia sempre ritenuta marginale, in realtà fa la sua ricca parte, con il 7-8% di occupati in Europa, è sana e ben radicata sul territorio, senza il pericolo di delocalizzazioni. Ancora, nel Rapporto si mette un luce un fenomeno particolare, ovvero il ruolo delle cooperative di fronte alle crisi produttive e alle ristrutturazioni aziendali. Quando un'impresa sta fallendo e vuole chiudere i battenti – dice Toia –, si possono fare diverse trasformazioni, come processi di management e leveraged buyout, ma anche workers buy out, lavoratori che si mettono insieme in cooperativa per continuare l'attività. Noi dobbiamo lasciare aperte tutte queste possibilità e l'Europa deve sostenerle con appositi strumenti, perchè c'è un ruolo attivo delle cooperative nelle ristrutturazioni per salvare imprese in crisi.”*

Nel primo caso infatti, siamo di fronte ad una vera e propria

perseguito emanando disposizioni nel settore suddetto, a complemento delle disposizioni contemplate nel regolamento».

operazione finanziaria per cui nulla può la volontà dei lavoratori se mancano soldi prestati dalle banche, investimenti da parte di istituti finanziari, mutui aperti dai lavoratori stessi: il termine *buyout* significa rilevare (affittare o acquistare). Quindi **un workers buyout è una fabbrica rilevata, non recuperata.**

La definizione "fabbrica recuperata" deriva infatti dall'esperienza delle *empresas recuperadas por trabajadores* in Argentina che si sono diffuse dopo la gravissima crisi economica scoppiata nel 2001, e che hanno visto gli operai occupare le fabbriche abbandonate dagli imprenditori. In Italia per ora ne esistono due e gli operai che hanno deciso di intraprendere questa strada si sono ispirati ai lavoratori argentini perché come loro hanno scelto di agire in modo conflittuale (occupare, resistere, produrre).

Il workers buyout esiste grazie alla legge n. 49 del 1985: la cosiddetta legge Marcora, partigiano cattolico, senatore democristiano, fondatore della corrente di Base, quella più a sinistra della Dc.

4.La partecipazione al capitale e agli utili

Nonostante rispondano alla stessa ispirazione politica, non vi è un'interrelazione molto stretta dal punto di vista giuridico fra la partecipazione negli organi della società e la partecipazione al capitale e agli utili. Queste ultime sono, in generale, il risultato di forme di contrattazione (per lo più a livello aziendale), e godono, per lo più, di agevolazioni fiscali.