

DEMOCRAZIA ECONOMICA: SPUNTI PER L'AVVIO DI UN DIBATTITO COSTRUTTIVO

PREMESSA

Art. 41

*L'iniziativa economica privata è libera.
Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale
o in modo da recare danno alla sicurezza,
alla libertà, alla dignità umana.
La legge determina i programmi
e i controlli opportuni
perché l'attività economica pubblica e privata
possa essere indirizzata e coordinata
a fini sociali [cfr. art. 43].*

Art. 4

*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini
il diritto al lavoro e promuove le condizioni
che rendano effettivo questo diritto.
Ogni cittadino ha il dovere di svolgere,
secondo le proprie possibilità e la propria scelta,
un'attività o una funzione che concorra
al progresso materiale o spirituale della società.*

Art. 46

*Ai fini della elevazione
economica e sociale del lavoro
e in armonia con le esigenze della produzione,
la Repubblica riconosce
il diritto dei lavoratori a collaborare,
nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi,
alla gestione delle aziende.*

La scelta di affidare lo sviluppo economico prevalentemente all'azione delle libere imprese private, confermata nel nostro Paese e in tutta l'Europa occidentale all'indomani della seconda guerra mondiale, contiene in sé, come conseguenza esplicita, la necessità di costruire un insieme di regole finalizzate a garantire che le imprese stesse contribuiscano a realizzare, attraverso la creazione di lavoro libero sicuro e dignitoso, assieme a quello materiale, anche lo sviluppo spirituale della società.

In quest'ottica il ruolo della Repubblica, intesa come cittadinanza nel suo complesso e non solo come Stato, deve essere responsabilizzato e rivalutato affinché la complessità degli interessi che gravitano intorno alle attività delle imprese trovi risposte adeguate in una logica di sostenibilità.

Le emergenze ambientali; l'accresciuta consapevolezza della necessità di tutela dei consumatori dalle frodi; la perdita di potere economico del Paese connessa alla perdita di controllo di marchi storici e, talvolta, di interi comparti produttivi, acquisiti da gruppi o fondi stranieri; l'evaporazione di enormi ricchezze per effetto di operazioni speculative; la consapevolezza di dover reperire gli investimenti necessari per affrontare un'epoca a forte contenuto di innovazione; l'osservazione della crisi dei modelli di rappresentanza sociale, sono tutti fattori, non soli, di riflessione sulla necessità di trovare, dopo l'ubriacatura neoliberista e mercatista, una modalità diversa dal passato per costruire la *governance* economica del Paese e, quindi, la *governance* delle imprese, a partire dai driver del mercato che, con le loro scelte strategiche, influenzano i comportamenti di tutte le aziende dello stesso settore.

La possibilità di riprogettare le modalità di produzione e commercializzazione di beni e servizi in chiave di sostenibilità economica, ambientale, sociale ed etica passa, dunque, senza alcun dubbio dal coinvolgimento democratico di tutti i portatori di interesse che gravitano intorno al mondo delle imprese: lavoratori, clienti/consumatori, soci, manager.

Parlare oggi di democrazia economica è quindi, più che mai, introdurre elementi di dialogo tra tutte le componenti della società, i cui soggetti si trovano ad interpretare contemporaneamente più ruoli e, quindi, ad essere spesso essi stessi, in uno, portatori di interessi contrapposti il cui conflitto non può essere risolto se non nell'ambito di un processo partecipativo di responsabilizzazione e coinvolgimento.

Con una lungimirante e straordinaria premonizione la CISL, sin dalla sua fase costitutiva, aveva postulato la necessità di coinvolgere i lavoratori nella gestione delle imprese, proprio in un'ottica di relazioni e di rappresentanza che mirassero alla conciliazione di interessi, individuali e collettivi, contrapposti tra loro solo se considerati come esclusivi e ostili all'interesse di altri.

Non si tratta solo di far evolvere i modelli di rappresentanza del lavoro e, con essi, la condizione stessa dei lavoratori, ma di garantire alla nostra società, in coerenza col progetto dei padri costituenti, una possibilità di sviluppo sostenibile, un modello distributivo più equo, una consapevolezza sociale più forte al servizio di un Paese più efficiente e, al tempo, più giusto.

Negli anni sin qui trascorsi il tema della democrazia economica ha trovato molti antagonisti, non solo nel mondo delle imprese, naturalmente vocato a preservare modelli di *governance* monocratici, non solo nel mondo della politica, che, a fasi alterne, ha manifestato qualche vago ma mai concreto interesse a sviluppare un sistema legislativo a supporto di quanto sancito all'art. 46 della Costituzione, ma anche, per preconcetti ideologici, nel mondo della rappresentanza del lavoro.

Ciò ha determinato che la nostra progettazione degli strumenti di democrazia economica si sia prevalentemente orientata all'ambito internazionale, sviluppando, pur con tutte le difficoltà dovute alla complessa e articolata interlocuzione con i colleghi degli altri Paesi, un lavoro solido e profondo, particolarmente nell'ambito dei CAE.

Con il presente documento si vuole quindi da una parte riassumere i dati salienti del lavoro sin qui fatto e contemporaneamente tracciare, per il futuro e per tratti sommari, le direttrici di marcia su cui riteniamo che possano esistere le condizioni per procedere con un'implementazione di detto lavoro.

Per questa ragione il documento è strutturato in tre capitoli: il primo riguarda la strategia della CISL rispetto a CAE e a dimensioni aziendali multinazionali e, oltre a definire gli obiettivi

ancora da cogliere, riassume il lavoro di importante entità si qui svolto, gli altri due, invece, si soffermano sull'indirizzo che si vorrebbe dare alle politiche per il coinvolgimento dei piccoli azionisti e dei lavoratori nel governo strategico delle imprese e sull'impulso che si ritiene necessario dare alla bilateralità facendola evolvere come strumento di attivazione della diretta collaborazione dei lavoratori all'impresa.

Per quanto ovvio questi secondi due capitoli conterranno solo idee di progetto, non potendo basarsi sulla ricchezza di esperienze già fatte come nel caso delle attività internazionali.

Ad una prima complessiva presentazione, faremo perciò seguire dei focus tematici di approfondimento, con lo scopo di avviare un confronto con le categorie e le strutture interessate, finalizzato a connettere tutta la nostra organizzazione su un obiettivo comune di costruzione di processi partecipativi possibili.

Tutto ciò, nella consapevolezza che il nostro ruolo di rappresentanza contrattuale non può più prescindere dalla necessità di innestarsi, oltre che su una società democratica sul piano politico, anche su un progetto di coinvolgimento dei lavoratori e del Sindacato nell'organizzazione dell'impresa. Progetto alla cui completa realizzazione vorremmo dare il nostro contributo.

STRATEGIA DELLA CISL PER IL RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA E DELL'AZIONE NEI COMITATI AZIENDALI EUROPEI (CAE) E NELLA DIMENSIONE AZIENDALE MULTINAZIONALE

IL SINDACATO E L'AZIONE NELLA DIMENSIONE AZIENDALE MULTINAZIONALE NELL'AMBITO DELLA PROMOZIONE DELLA DEMOCRAZIA ECONOMICA

Collegare la promozione di politiche della democrazia economica nell'ambito del rafforzamento dell'azione europea del sindacato è un tassello imprescindibile della nostra azione.

Come ricordato, infatti, in un prezioso documento promosso dal Coordinamento delle Attività Internazionali Cisl in collaborazione con le Federazioni di categoria (*dicembre 2018*), la proposta programmatica della Cisl sui Comitati Aziendali Europei nell'ambito dello sviluppo della democrazia economica, non può che collegarsi alla sempre più necessaria e generale implementazione dell'azione sindacale a livello transnazionale.

La globalizzazione e lo sviluppo della mobilità internazionale, ci pongono infatti di fronte ad uno snodo fondamentale: se lavoratori e sindacato non vogliono perdere "potere" nel campo delle relazioni industriali essi stessi devono sempre più sviluppare un'attività di informazione, consultazione, partecipazione, dialogo sociale, contrattazione sia a livello europeo che a livello globale.

La valorizzazione dei Comitati Aziendali Europei (Cae) appare quindi un elemento importante sia per potenziare il livello di tutela di lavoratrici e lavoratori nella dimensione internazionale, sia per imprimere un nuovo impulso all'affermazione della democrazia economica.

Rafforzare la dimensione politica, organizzativa, formativa dei Cae, attraverso un approccio strategico confederale condiviso e in raccordo con il dialogo sociale settoriale e intersettoriale a livello europeo, non può che essere una delle priorità dell'azione della Cisl nei prossimi anni.

Una maggiore presenza della CISL nei Comitati Aziendali Europei, un maggiore protagonismo e collegamento dei suoi delegati e, conseguentemente, uno sviluppo del sindacalismo confederale nella dimensione multinazionale aziendale, potrà inoltre dare maggiore energia, sinergia e possibilità di realizzazione concreta alle proposte di revisione/miglioramento delle normative/direttive europee in senso concretamente partecipativo.

IL CONTRIBUTO DEL DIPARTIMENTO DEMOCRAZIA ECONOMICA NELLA STRATEGIA POLITICA, ORGANIZZATIVA, FORMATIVA DI RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA CISL NEI CAE

E' utile quindi ripercorrere, in sintesi, le principali proposte/azioni delineate negli ultimi mesi, anche in vista dell'imminente congresso della Confederazione Europea dei Sindacati.

- Il rilancio dei CAE si inserisce nell'ambito di una più ampia azione di sostegno della democrazia economica ed è una risposta alle carenze e ritardi a livello comunitario in materia.
Esso vuole essere anche una concreta reazione ai processi di disintermediazione e di comunicazione antieuropea in atto e tentativo di riequilibrio del rapporto lavoro-capitale a livello europeo. Va ricordato, inoltre, che la valorizzazione del ruolo dei Comitati

Aziendali Europei è uno dei punti comuni sottoscritti da Cgil Cisl Uil e Confindustria nell'Appello per l'Europa sottoscritto congiuntamente l'8 aprile scorso in vista delle elezioni europee.

- E' sempre più importante e urgente definire nuovi criteri di "sostenibilità sociale e ambientale" in considerazione dei cambiamenti strutturali dell'economia, della digitalizzazione dei sistemi produttivi e dei processi demografici. Tali criteri potranno affermarsi solo attraverso strumenti partecipativi. E' solo attraverso un ruolo attivo e determinante della rappresentanza sindacale a tutti i livelli e, con i CAE, a livello aziendale europeo, anche tramite l'affermazione di nuovi diritti e nuovi paradigmi sociali ed economici, che sarà possibile invertire la crisi del modello sociale europeo nel contesto della globalizzazione. In tal senso, una leva utile e che dovrà essere alimentata dal sindacato, anche attraverso i Cae, è rappresentata dall'applicazione diffusa della Direttiva Europea sulla rendicontazione non finanziaria.
- La difformità presenti tra i CAE e delle pratiche informative e consultive tra i diversi Paesi europei e l'esigenza di un potenziamento della contrattazione transnazionale rendono necessario un rafforzamento del rapporto bilaterale con i sindacati nazionali dei Paesi comunitari e in seno alla CES.
In vista del prossimo congresso della Confederazione Europea dei Sindacati appare importante spingere sempre di più il sindacato europeo, a livello confederale, ad aumentare l'attenzione verso la partecipazione e la democrazia economica sia nello specifico sugli elementi di rafforzamento dei Cae, sia rispetto alla definizione di un quadro legale europeo sull'informazione e consultazione e la partecipazione nella *governance*, nonché sui temi della partecipazione e diritti dei lavoratori nella riforma del diritto societario e fallimentare europeo.
I Cae devono infatti, sempre più, diventare uno strumento di rappresentanza dei lavoratori e di promozione di una democrazia economica evoluta, non un mero organismo di informazione condizionato dalle aziende, anche attraverso la massiccia presenza di lavoratori e lavoratrici non sindacalizzati, facilmente condizionabili.
- Il Dipartimento Democrazia Economica supporterà, per quanto di sua competenza, lo sviluppo della dimensione politica, organizzativa, formativa della Cisl nei Cae. E' importante, infatti, in pieno raccordo con gli altri attori coinvolti, a partire dal Coordinamento delle Attività Internazionali, rafforzare e sviluppare l'esperienza positiva maturata attraverso i momenti di discussione e analisi collegiale, seminari e di studio attivati, anche al fine di costituire una piattaforma informativa di supporto alle attività internazionali e dei componenti CAE. E' necessario, inoltre, sviluppare, in rapporto con le federazioni di categoria, un'azione di sostegno negli ambiti in cui aziende multinazionali italiane, si pensi solo per fare un esempio ad Intesa San Paolo, ritardano e si oppongono alla creazione di un proprio Comitato Aziendale Europeo, nonostante ne sussistano tutti i requisiti.
- La riattivazione di un'attività formativa intersettoriale categoriale per i delegati Cae (così come intersettoriali appaiono sempre più le stesse aziende multinazionali) è un primo tangibile tassello realizzato della collaborazione tra Dipartimento Democrazia Economica, Fondazione Ezio Tarantelli, Centro Studi Cisl di Firenze, Coordinamento Attività Internazionali, Federazioni di categoria.

Se, per ora, sono stati attivati percorsi formativi di base per nuovi delegati, sarà cura del dipartimento promuovere, insieme a tutti gli attori interessati, percorsi di approfondimento per delegati più esperti che coinvolgano anche le sindacaliste e i sindacalisti impegnati nel dialogo sociale europeo, interessando la Ces, le Federazioni Europee di categoria, l'Etui, l'Istituto di ricerca e formazione sindacale europeo.

RAFFORZARE L'AZIONE DELLA CISL NEL PUNTO DI CONTATTO NAZIONALE SULLE LINEE GUIDA OCSE

In coerenza con il rafforzamento dell'azione sindacale nella dimensione aziendale multinazionale, il Dipartimento Democrazia Economica, in collaborazione con le federazioni di categoria e il coordinamento delle attività internazionali, intende rafforzare la propria azione nel Punto di Contatto Nazionale italiano (Pcn) sull'applicazione delle "Linee Guida dell'Ocse" destinate alle imprese multinazionali, istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

Le Linee Guida dell'OCSE, allegate alla Dichiarazione sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali, sono il più ampio corpo di raccomandazioni, basate su norme e standard internazionali, che i Governi aderenti rivolgono alle imprese per una condotta socialmente e ambientalmente responsabile.

Il Dipartimento Democrazia Economica partecipa al Pcn italiano e alle sue attività internazionali condividendo la finalità di questo strumento: monitorare e correggere l'impatto delle imprese multinazionali sulla sostenibilità sociale e ambientale dello sviluppo e favorire un ambiente economicamente equo, concorrenziale, trasparente, partecipato e responsabile per gli investimenti internazionali.

Le Linee Guida, oltre a favorire il contributo positivo delle imprese alla crescita economica e sociale, mirano a evitare l'impatto negativo che il complesso di attività e relazioni dell'impresa multinazionali può causare in ambiti sensibili. I luoghi deputati alla verifica dell'implementazione e del rispetto delle Linee Guida stesse sono, appunto, i: PCN (Punti di Contatto Nazionali).

Questi organismi *multistakeholder* hanno il compito di diffondere le Linee Guida, di sensibilizzare le imprese e di gestire il meccanismo delle "istanze specifiche", per promuovere pratiche virtuose di responsabilità sociale, democrazia economica e sviluppo sostenibile.

Negli ultimi anni il Punto di Contatto Nazionale, con il contributo della Cisl, in un'ottica di collaborazione con Cgil e Uil e spesso anche con Confindustria, ha prodotto una serie di iniziative interessanti e propositive per la promozione della responsabilità sociale d'impresa e la democrazia economica in un'ottica partecipativa. Il PCN italiano si occupa anche della promozione, in collaborazione con regioni e parti sociali, delle politiche di responsabilità sociale e di trasparenza della filiera produttiva in settori considerati a rischio in tutta la catena di fornitura, come, ad esempio il tessile.

La Cisl si propone di sensibilizzare e formare i dirigenti sindacali, in particolare i rappresentanti Cae e i referenti internazionali di categoria e territoriali, al fine di conoscere ed utilizzare al meglio il Punto di Contatto Nazionale e, con esso, anche il meccanismo dell'istanza presso il Pcn Ocse. Il "meccanismo delle istanze specifiche" è un percorso non giudiziale di composizione delle controversie, scaturite dalla possibile non osservanza delle Linee Guida, attraverso procedure consensuali, quali ad esempio, la mediazione e conciliazione. Questo

meccanismo, in linea con i valori fondativi della Cisl, offre l'opportunità di risolvere situazioni critiche in ambiti quali i diritti umani, i diritti dei lavoratori, la tutela ambientale, la trasparenza, rafforzando, senza sostituirsi, le tradizionali modalità di " in occasioni di progresso economico, ambientale e sociale, in coerenza con il ruolo coordinato e autonomo di governi e parti sociali. Uno strumento, quello dell'istanza, che non può prescindere da una piena collaborazione sia con le federazioni di categoria sia, se presenti, con i CAE delle aziende multinazionali coinvolte.

Un'opportunità la cui conoscenza, insieme a quella più in generale dell'azione nel Punto di Contatto Nazionale OCSE, il Dipartimento Democrazia Economica si propone di diffondere nelle strutture sindacali.

A tal fine verrà diffuso il "Manuale per un corretto utilizzo delle istanze", realizzato nel 2018 in piena collaborazione tra Mise, Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Ministeri degli Affari Esteri, del Lavoro e dell'Ambiente.

IL RUOLO DELL'AZIONARIATO DIFFUSO E LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI

LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA NELLE IMPRESE: DEMOCRAZIA DIRETTA O RAPPRESENTATIVA?

Per affrontare correttamente il tema della democrazia economica, intesa come riconoscimento del ruolo dei lavoratori nella collaborazione all'impresa, così come viene declinato dalla Costituzione, occorre a nostro avviso fare un passo indietro per capire quali tra gli strumenti previsti dall'attuale diritto societario siano compatibili con l'avvio di un simile percorso.

Per questa ragione, riferendoci al significato generico della parola democrazia vogliamo aprire una riflessione su come le garanzie democratiche possano entrare a fare parte, in modo ordinario, della vita delle imprese.

Il dizionario di Google, fra le altre, dà della parola democrazia la seguente definizione: "Struttura ideale di governo di una società che si fonda sul principio della sovranità popolare, sulla garanzia delle libertà e su di una concezione egualitaria dei diritti civili, politici e sociali dei cittadini."

Applicando tale definizione generica al mondo delle imprese potremmo quindi dire che la democrazia nelle imprese si sostanzia quando a tutti i soci è riconosciuto lo stesso diritto di partecipare alla vita ed alle decisioni dell'impresa stessa.

Ma la democrazia può esercitarsi attraverso varie forme: in particolare ci interessa affrontare la differenza tra democrazia diretta e democrazia rappresentativa.

Nel Paese, proprio in questo periodo, è come noto in piedi un dibattito un po' velleitario e pretestuoso sulla possibilità di superare la seconda a favore di un ritorno alla prima.

Nella democrazia diretta ogni cittadino interloquisce direttamente, senza affidare a nessuno la propria rappresentanza, con il potere. Nei riferimenti storici il più classico è quello all'agorà ateniese, ma spesso si dimentica che anche in quella era chiamata ad esprimersi solo una parte della popolazione (i cittadini effettivi di sesso maschile) che non fu mai superiore al 20% e che, con le riforme restrittive sul diritto di cittadinanza introdotte da Pericle, si avvicinò al 10% della popolazione stessa.

Il limite della democrazia diretta è infatti quello della concreta possibilità di partecipazione di grandi masse di persone, giacché perfino gli spazi fisici dove esercitare tale partecipazione diventano un problema insormontabile. Senza voler entrare in valutazioni di altra natura ci pare di poter dire che anche il vaticinato superamento degli impedimenti creati dalle distanze e dagli spazi attraverso l'utilizzo della rete, che consentirebbe una partecipazione "fisicamente virtuale", stia mostrando tutti i suoi limiti nella capacità di coinvolgimento reale delle persone, riducendo di fatto la partecipazione ad una risibile percentuale degli aventi diritto.

Nella democrazia rappresentativa è invece possibile per i portatori del diritto di voto riconoscersi in un soggetto portatore di rappresentanza collettiva e affidare a quello il quotidiano compito di prendere decisioni.

Se trasponiamo quanto detto nella vita delle imprese ci è chiarissimo che la democrazia applicata alla struttura decisionale delle stesse è di tipo diretto: i soci, che potremmo definire i cittadini dell'impresa, hanno tutti uguali diritti in proporzione alle quote di capitale possedute (fatta eccezione per le cooperative dove vige la regola capitaria) e sono chiamati a esprimersi direttamente nelle assemblee.

Una correzione all'impianto di democrazia diretta potrebbe essere costituita dalla possibilità di delegare un altro socio ad agire in propria vece nelle assemblee, ma anche questa possibilità incontra stringenti limitazioni quantitative (art. 2372 c.c.).

E, come nella vita politica, anche nelle assemblee societarie si riscontra la stessa difficoltà di coinvolgimento di tutti i portatori del diritto di voto, riducendo la partecipazione a percentuali che tanto più è ampia la composizione sociale tanto più tendono alla risibilità.

L'impianto sostanziale di democrazia diretta delle società di capitali rappresenta, dunque, in sé, un limite all'esercizio di un "assemblearismo democratico", che è tanto più evidente quanto più è diffusa e frazionata la composizione sociale.

Si verifica, dunque, un paradosso: più la titolarità delle quote di capitale delle società viene frazionata e diffusa, generando apparentemente un allargamento del diritto di partecipazione alla vita dell'impresa e, quindi, una potenziale maggiore democrazia, più, invece, si riduce il quantitativo di capitale da detenere per poter ottenere una maggioranza relativa sufficiente ad imporre la propria linea nel governo societario.

La forma diretta, apparentemente più democratica, anche nella vita delle imprese, finisce quindi col trasformarsi in una forma di governo della minoranza.

Ovviamente, in questa valutazione, non si può prescindere dalla consapevolezza che le imprese non sono tutte uguali e che i processi democratici che si possono realizzare al loro interno sono strettamente connessi alla dimensione ed alla tipologia delle società di riferimento.

È di tutta evidenza che nelle imprese a conduzione familiare, nelle società di persone, nelle piccole società di capitali non quotate, nelle società unipersonali, difficilmente si potrà mai arrivare a privare il titolare dell'azienda, anche solo in parte, della sua potestà imprenditoriale e, per la verità, in quelle forme e dimensioni, la democrazia diretta funziona perfettamente perché i pochi portatori del diritto di voto sono tutti attivamente coinvolti nelle scelte dell'impresa.

Altrettanto però nelle società per azioni e, in particolare, nelle società quotate nei listini principali o anche in quelli secondari, la tipologia stessa della composizione sociale lascia spazi di condivisione più ampia della *governance* delle imprese che quasi mai si realizzano.

Delle 356 aziende quotate nella Borsa Italiana solo 9 risultano avere un socio di maggioranza assoluta, mentre tutte le altre risultano far riferimento a portatori di pacchetti azionari inferiori al 50%, in molti casi perfino residuali rispetto a tale percentuale.

Quanto emerge dalle suesposte considerazioni non ha rilevanza solo da un punto di vista filosofico ma produce conseguenze pratiche a cui occorre assolutamente prestare attenzione: è infatti evidente che mentre i grandi azionisti, spesso fondi di investimento, soggetti economici non nazionali e, qualche volta, speculatori, hanno come principale interesse quello di massimizzare il profitto del proprio investimento finanziario, non di rado nel breve periodo, altri soggetti, quali i risparmiatori piccoli azionisti, potrebbero coltivare attese molto diverse. Questi ultimi, infatti, potrebbero essere scarsamente interessati alla massimizzazione dei dividendi, comunque di valore assoluto modesto per il singolo possessore di poche azioni, e potrebbero invece avere maggior attenzione agli impatti della presenza dell'azienda sul territorio, per esempio in chiave ambientale, ovvero in rapporto al lavoro creato, o alla qualità dei prodotti o dei servizi venduti.

Una gestione sostanzialmente monocratica delle imprese, dunque, non è solo il riflesso di un sistema di tutele formali che, sostanzialmente, non garantisce a tutti i portatori di interesse di poter incidere sulle scelte delle stesse, ma è anche un rischio per la comunità dei cittadini, in cui gli interessi di natura sociale prevalgono su quelli soggettivi di natura individuale ed economica.

Lo stesso sistema dei controlli aziendali, posti a presidio della compatibilità delle filiere produttive, commerciali e amministrative, rischia di risentirne e di esserne compromessa.

Riuscire a valorizzare la partecipazione dell'azionariato diffuso, insomma, non avrebbe solo il senso generico, ma non trascurabile, di dare voce a tutto il capitale, ma potrebbe produrre importanti e positive conseguenze sulla sostenibilità dell'azione delle imprese, sostenibilità richiamata dal secondo comma dell'art. 41 della nostra Costituzione.

Ma, in un sistema a democrazia diretta, coinvolgere e convogliare il voto dei piccoli azionisti, numerosissimi e diffusi sulle vaste aree territoriali, non in rapporti di conoscenza tra loro, scarsamente informati e individualmente poco propensi ad occuparsi del proprio investimento anche nell'esercizio dei diritti accessori a quelli di proprietà, risulta quanto mai difficile.

Quello che occorre approfondire è, dunque, se vi sia nella legislazione esistente la possibilità di utilizzare uno strumento di rappresentanza collettiva e unitaria degli interessi dei piccoli azionisti. Meglio ancora, occorre capire se esistano strumenti che possano trasformare, almeno per le società quotate, il deficitario modello di democrazia diretta in un più efficiente modello di democrazia rappresentativa.

IL VOTING TRUST COME STRUMENTO DI RAPPRESENTANZA DEI PICCOLI AZIONISTI E DEI DIPENDENTI

A soccorso ci vengono norme di legislazione anglosassone, utilizzabili sul territorio nazionale in forza della Convenzione dell'Aia, recepita in Italia nel 1989: quelle che regolano l'uso dei trust e, in particolare, dei *voting trust*.

Attraverso la costituzione di *voting trust*, aventi uno scopo predefinito di tutela di interessi comuni agli azionisti conferenti, un *trustee* (amministratore del trust) potrebbe in via continuativa e costante esercitare il diritto di voto per conto di tutti i soci conferenti al *trust*, superando le limitazioni connesse al diritto di delega, sancite dal citato art. 2372 c.c.: con una metafora, i piccoli azionisti potrebbero delegare un loro partito nel parlamento dell'azienda.

A supporto di questa opzione, affinché sia effettivamente praticata, si dovrebbe sostenere una proposta di legge per obbligare gli intermediari finanziari, all'atto del collocamento o della vendita a soggetti privati di quote di capitale di imprese quotate, a dare informativa circa l'eventuale esistenza di *voting trust*, circa le caratteristiche di scopo degli stessi e circa le condizioni di adesione, raccogliendo l'opzione, positiva o negativa, del sottoscrittore/acquirente delle quote azionarie rispetto a quest'ultima.

La costruzione di modelli di democrazia rappresentativa nelle assemblee delle società a capitale diffuso significherebbe innestare un cambiamento di paradigma nel funzionamento delle stesse, condizionandone gli obiettivi strategici e quindi i piani industriali e, in questo ambito di democrazia effettiva, si potrebbe finalmente giungere anche a quel coinvolgimento dei lavoratori che la Costituzione auspica.

Un *voting trust* dei dipendenti potrebbe infatti dare ad essi una voce forte e unitaria nei luoghi di governo delle imprese.

LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI

Certo, affinché questo percorso possa giungere fin lì, occorre che i lavoratori, attraverso la contrattazione, riescano a detenere le quote azionarie necessarie a costruire una sufficiente massa critica, onde farne valere il peso nelle assemblee.

Dovremmo perciò immaginare una contrattazione, aggiuntiva al salario, attraverso la quale sviluppare la partecipazione finanziaria dei lavoratori: si tratterebbe di individuare quote di retribuzione illiquide, differite nella possibilità di monetizzazione, defiscalizzate, da preservare, almeno in parte, dalle possibili oscillazioni di valore attraverso strumenti di protezione dai rischi di diminuzione del corso.

Un simile orientamento negoziale non potrà svilupparsi senza essere accompagnato da un percorso formativo dei quadri sindacali e degli stessi dipendenti: si deve comprendere che l'investimento di quote di salario, che diversamente potrebbero essere destinate a soddisfare spese correnti delle famiglie, in partecipazione è una delle chiavi attraverso le quali, a livello nazionale e internazionale, la rappresentanza dei lavoratori può riappropriarsi della propria capacità di tutelare questi ultimi.

Nel mondo c'è un 1% di élite che detiene il 50% della ricchezza prodotta e che, per accrescere continuamente il proprio potere economico, esercita tutta la sua capacità di condizionamento nei confronti della politica oltre che delle imprese.

Togliere a queste élite il dominio assoluto del governo dell'economia attraverso la valorizzazione del lavoro come fattore di accesso al capitale, significa contribuire a ridimensionarne anche la capacità di condizionamento della politica e, quindi, rivitalizzare le democrazie.

Un'azione sindacale forte, rivendicativa, unitaria, coordinata a livello internazionale su questi temi ha la possibilità di produrre un cambio di tendenza non solo nelle singole gestioni aziendali ma, più complessivamente, nel comportamento dei mercati e nelle scelte dei governi in materia di lavoro.

Per esigere questo cambiamento è però indispensabile diffondere una cultura diversa tra i lavoratori e, come chiediamo alle aziende ed ai governi, rilanciare l'idea di un'azione sindacale che non si sostanzia solo nelle tutele e nelle rivendicazioni contingenti ma si sbilanci in progetti di medio-lungo termine che mirino alla ricostruzione di un modello di società più coeso e solidale, fondato sull'efficienza e sull'uguaglianza e non sulla competizione e sulle diverse opportunità.

Con questo spirito al prossimo Congresso CES si chiederà di indirizzare le politiche sindacali europee verso la negoziazione di strumenti di partecipazione finanziaria dei lavoratori con un documento che preciserà le seguenti condizioni:

- che siano incorporati in un sistema di coinvolgimento dei lavoratori a tutti i livelli;
- che siano aggiuntivi ai trattamenti economici ordinari;
- che siano aperti a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda;
- che siano individuati attraverso la consultazione e la negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori e le organizzazioni sindacali;
- che siano rispettosi di criteri di parità di genere.

BILATERALITÀ, PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA, RESPONSABILITÀ SOCIALE

BILATERALITÀ, PARTECIPAZIONE E RESPONSABILITÀ SOCIALE NON SOLO PER LA GESTIONE DEL WELFARE MA PER L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LA COSTRUZIONE DELLA DEMOCRAZIA ECONOMICA

Il sistema della bilateralità rappresenta un'esperienza diffusa nelle relazioni sindacali del nostro Paese, alla luce anche dei numerosi e diversificati compiti riconosciuti ad essa dal quadro normativo a sostegno di forme di protezione sociale del lavoro (ammortizzatori sociali, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa).

La gestione bilaterale di strumenti di tutela e di integrazione dei trattamenti sociali pubblici è stata certamente un'importante conquista della contrattazione, in qualche misura agevolata da regimi fiscali favorevoli.

Non vi è dubbio che le prospettive dell'assistenza pubblica, in un Paese, anzi in un continente, che ha un trend demografico chiaramente destinato all'invecchiamento della popolazione e, contemporaneamente, la necessità di ridurre la spesa per contenere il debito pubblico entro i limiti del fiscal compact e, comunque della sostenibilità economica, non siano del tutto rosee.

Da molti anni la CISL è attenta a questo fenomeno e sostiene convintamente la necessità di potenziare, attraverso la contrattazione, soluzioni a sostegno di trattamenti integrativi di welfare. L'evoluzione della contrattazione, in particolare quella di secondo livello, e della normativa fiscale ha così consentito negli anni la diffusione a beneficio di gran parte dei lavoratori di forme assistenza sanitaria integrativa del SSN, di previdenza complementare e, più di recente, di sostegno ad attività più ampie, comunque connesse al benessere della persona.

In tutti questi campi, dunque, di pari passo, è cresciuto l'apporto della bilateralità alla gestione dei vari trattamenti, a partire dai molti fondi di previdenza complementare, dalle casse sanitarie e, perfino, dai CRAL aziendali, spesso deputati a generare importanti agevolazioni alle famiglie dei dipendenti.

Un progetto di bilateralità e partecipazione a sostegno della democrazia economica non può tuttavia limitarsi alla gestione di tali aspetti, pur significativi, ma deve riguardare in particolare gli elementi strategici dell'organizzazione del lavoro.

Occorre infatti che l'apporto del capitale umano che i lavoratori possono mettere a disposizione delle imprese sia valorizzato attraverso strumenti che riconoscano la loro legittimità a partecipare all'organizzazione del lavoro sia nella sua fase di impostazione e controllo sia in quella di valutazione e verifica. Ed è necessario che siano i contratti di lavoro e, dunque, le rappresentanze sindacali, a indirizzare, coordinare e sviluppare queste attività.

L'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze per un'organizzazione del lavoro più efficiente ed al contempo rispondente alla valorizzazione della persona, potrebbe indurre un salto di qualità nei comportamenti delle imprese e nella loro sostenibilità ambientale e sociale e, dunque, nella produzione non solo di merci e servizi ma anche di benessere collettivo.

Ciò è in particolare necessario per misurarsi in termini competitivi in uno scenario globale caratterizzato dall'innovazione tecnologica e digitale, che richiede velocità decisionale e gestionale nonché processi continui di trasformazione ed adattamento. La partecipazione dunque come fattore qualificante dell'innovazione.

La scelta partecipativa, dando così attuazione all'art. 46, della Costituzione, secondo peraltro quanto previsto dal Protocollo Cgil-Cisl-Uil/Confindustria del 14 gennaio 2016, e ribadito dal

Patto per la Fabbrica del 28 febbraio 2018, dovrebbe esplicitarsi, oltre che nella partecipazione *finanziaria*, anche in forme di partecipazione alla *governance*, mediante la presenza di rappresentanze dei lavoratori nei consigli di sorveglianza delle imprese o nei collegi sindacali, e soprattutto in forme di partecipazione *organizzativa*, rendendo pienamente agibili i diritti di informazione e consultazione mediante la definizione di sedi, tempi e strumenti.

Commissioni interne, partecipate da aziende e sindacati, deputate al presidio delle filiere produttive interne, delle politiche commerciali e distributive, nonché dei controlli di qualità e conformità con leggi, regolamenti e codici etici, potrebbero sviluppare modelli organizzativi capaci di migliorare la produttività e al tempo il benessere lavorativo, la sostenibilità ambientale e sociale delle attività svolte, la qualità della produzione o dei servizi offerti sul mercato.

Altrettanto rilevante è l'attribuzione a sedi congiunte dell'esame di elementi centrali della prestazione di lavoro (quali ad esempio: verifica degli incrementi di produttività; impatto dell'innovazione tecnologica sugli orari e sui fabbisogni formativi; esame dell'assenteismo; procedure conciliative in tema di sanzioni disciplinari; procedure di raffreddamento del conflitto).

Occorre perciò sviluppare politiche contrattuali in tutti i comparti che favoriscano la costituzione, attraverso accordi di primo e secondo livello, di commissioni paritetiche e sedi bilaterali sul luogo di lavoro.

In tale contesto l'accordo collettivo è configurabile più che come *armistizio* tra parti contrapposte come *processo*, per una gestione condivisa di obiettivi condivisi tra impresa e lavoro. Di conseguenza accanto ed oltre ai contenuti rilievo assumono le sedi e le procedure di partecipazione.

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA COME ELEMENTO STRUTTURALE DELLA DEMOCRAZIA ECONOMICA

Le susseguite considerazioni ci permettono di considerare un ulteriore tema: quello della Responsabilità Sociale d'impresa. E' appropriato considerare la Responsabilità Sociale come una *visione* ispirata ad un *approccio sistemico*: l'impresa è vista come entità in continua connessione con molteplici soggetti portatori di interessi – i c.d. stakeholder: lavoratori ed i loro rappresentanti, soci, clienti, fornitori, la collettività, eccetera, che, insieme con l'impresa, costituiscono sistemi, cioè reti complesse in cui le azioni dei vari attori si intrecciano ed influenzano vicendevolmente.

Lo sviluppo di tale concezione implica la condivisione di una comune consapevolezza rispetto alle dinamiche ed agli effetti che l'attività d'impresa produce ai vari livelli sistemici, nonché la promozione di una *cultura della governance allargata*, quali elementi strategici per il perseguimento della creazione di *valore condiviso*, in un'ottica di ricerca dell'equo bilanciamento delle istanze dei differenti portatori d'interessi.

Uno degli elementi cardine della responsabilità sociale risulta perciò l'inclusione degli *stakeholder* nei processi di definizione delle politiche e degli obiettivi dell'attività d'impresa, sulla base di un patto fiduciario che legittimi l'esplicitazione, il riconoscimento ed il confronto delle rispettive necessità ed aspettative - con particolare riguardo anche ai c.d. *assets intangibili* - al fine di ricercarne il soddisfacimento attraverso l'implementazione di percorsi di *partecipazione estesa*.

Va sottolineato che un'effettiva realizzazione della partecipazione estesa non può tradursi solo in momenti di informazione e/o di consultazione, ma deve necessariamente contemplare forme più forti di *co-determinazione* e di *co-gestione*.

La responsabilità sociale, non strumento di marketing, ma tassello della costruzione della democrazia economica, rappresenta un cambio di paradigma: supera una visione d'impresa

tradizionale improntata pressoché esclusivamente sulle prospettive di un'unica categoria di stakeholder, l'azionista, ed introduce elementi concettuali fortemente innovativi. Essa si orienta al perseguimento della creazione di valore condiviso ad integrazione della logica di ripartizione del valore aggiunto, a partire dal riconoscimento e dalla valorizzazione delle istanze di tutti i portatori d'interesse (a partire ovviamente dai lavoratori e dalle lavoratrici) i quali diventano fonte di apprendimento reciproca e parte attiva nei processi decisionali.

Sindacati e organizzazioni della società civile, insieme alle autorità pubbliche, alle associazioni di consumatori ed investitori, possono costruire un tessuto di responsabilità sociale diffusa, anche con strumenti di premialità, che incontrino l'interesse e la collaborazione delle aziende e delle associazioni imprenditoriali più lungimiranti.

In tutto ciò, va sottolineato, la diffusione della conoscenza e delle informazioni, delle pratiche è fondamentale.

Occorre monitorare aziende, settori, territori, sviluppare accordi paritetici effettivi ed esigibili e strumenti condivisi di monitoraggio.

Il sindacato, se vuole giocare questa sfida, gode di una posizione strategica, collocandosi come cerniera, punto di congiunzione tra interno ed esterno di aziende e territorio.

In questo senso, tenendo presente le recenti novità legislative derivate da direttive europee, come il decreto sull'obbligo di rendicontazione non finanziaria nelle grandi imprese del dicembre 2016, sarà possibile valutare l'istituzione di un'autorità garante della responsabilità sociale delle imprese (con compiti in coerenza con il secondo e terzo comma dell'art. 41 della Costituzione) e attribuire ad essa compiti di raccordo con le commissioni aziendali sull'organizzazione del lavoro, sui controlli di conformità e sulle politiche commerciali.

Tale Autorità, potrà sviluppare il proprio potenziale nella chiarezza sulla natura degli interventi di responsabilità sociale che sono, per definizione, aggiuntivi e sinergici all'applicazione di leggi e contratti e quindi mai meramente sostitutivi di corrette relazioni sindacali nei tavoli nazionali di contrattazione e nei posti di lavoro.

Il sindacato, tra gli *stakeholder* di riferimento, potrà assumere un ruolo unico e particolare, poiché soggetto titolare della rappresentanza di coloro che quotidianamente nell'azienda investono conoscenze, professionalità e che dall'azienda traggono la fonte principale di reddito.

E' necessaria una crescita di consapevolezza culturale comune: sindacato e impresa devono pertanto credere e investire in un'economia socialmente responsabile e nella democrazia economica ad ogni livello, dall'azienda al territorio, dal settore alla dimensione europea e globale. Si tratta di un nuovo, importantissimo, campo di azione comune per le relazioni industriali e sociali del XXI° secolo.