
Riflessioni sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese

Lorenzo De Angelis

*Professore ordinario di Diritto commerciale
nell'Università Ca' Foscari Venezia*

SOMMARIO: 1. Introduzione. - 2. I prodromi del corporativismo cattolico: la *Rerum novarum*. - 3. L'introduzione del sistema corporativo in Italia: la Carta del Lavoro. - 4. La pietra miliare nella dottrina sociale della Chiesa: la *Quadragesimo anno*. - 5. La costante conferma dei principi espressi dalla *Quadragesimo anno* nelle successive encicliche sociali. - 6. Mancata attuazione pratica delle norme corporative in Italia. - 7. L'influenza del corporativismo sul Codice civile del 1942. - 8. Il precetto dell'art. 46 della Costituzione rimasto "lettera morta". - 9. Le prospettive alla luce del diritto comunitario.

1. Introduzione

L'art. 46 della Costituzione della Repubblica italiana "fondata sul lavoro" testualmente dispone: «*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*» [*rectius*: delle imprese].

Mai precetto costituzionale fu più disatteso di questo.

Eppure esso - così sinteticamente e lucidamente espresso - è frutto della cultura giuridica, e non soltanto giuridica, che ha permeato in profondità il nostro Paese attraverso esperienze politiche e sistemi di governo pur diversissimi tra loro, la quale tuttavia - con una continuità ideale non sempre compresa e non sempre accettata - ha fatto dell'Italia, almeno sulla carta, uno degli Stati economicamente progrediti più avanzati sul piano sociale e delle relazioni industriali.

Alla tematica della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese in cui prestano la loro opera - finora, per vero, non molto dif-

fusamente affrontata dagli studiosi, quanto meno in epoca recente – si ravvisa opportuno dedicare alcune riflessioni nella prospettiva specifica del diritto dell’impresa e, a valle di questo, del diritto societario.

2. I prodromi del corporativismo cattolico: la *Rerum novarum*

Tutto nacque sul finire dell’Ottocento, quando un Pontefice illuminato e antiveggente si rese conto che il magistero della Chiesa non poteva più ignorare i rapporti sociali che si intessevano nel mondo del lavoro e che la teoria marxista da alcuni decenni – per la precisione dal 1848, anno in cui *Das Kapital* fu dato alle stampe – e in tutta Europa andava estremizzando. Leone XIII, nel 1891, con la *Rerum novarum*, offerse una risposta fondata sul Vangelo al mito della lotta di classe: risposta che valorizzava l’associazionismo, dei prestatori come dei datori di lavoro⁽¹⁾, affidando a dei corpi intermedi quali le rispettive rappresentanze sindacali – o corporazioni, come si diceva allora – la missione di stemperare le controversie, di interporre fra le parti direttamente interessate nelle vertenze sociali, a quel punto riguardanti pressoché unicamente le questioni salariali, di mediare tra le opposte esigenze, di cercare soluzioni negoziate ai conflitti anche assai aspri, talora soffocati nel sangue, che divampavano nelle fabbriche e nelle campagne. In questa enciclica – non a torto definita come *magna charta* dell’ordine sociale⁽²⁾ – venne con chiarezza affermata l’indefettibile interdipendenza dei due massimi fattori della produzione industriale (in posizione subalterna era invero ancora tenuto lo *skill*, la capacità organizzativa in cui principalmente si sostanziano l’intelligenza e il lavoro dell’imprenditore, teorizzato da Adam Smith): «Non può sussistere capitale senza lavoro, né lavoro senza capitale»⁽³⁾. E venne altresì spiegato che il lavoro non fosse una vile merce, ma che in esso dovesse riconoscersi, e da esso trasparire, la profonda dignità umana e personale del lavoratore⁽⁴⁾.

Il nuovo secolo si aprì con l’immane carneficina della prima guerra mondiale, durante la quale si consumò la rivoluzione bolscevica del 1917, che mostrò ben presto il volto di quella dittatura del proletariato costituente l’organizzazione socio-politica del comunismo sovietico in cui si sostanzio lo sbocco dell’ideologia marxista-leninista. Quella rivoluzione,

⁽¹⁾ *Rerum novarum*, par. 36.

⁽²⁾ *Quadragesimo anno*, cap. 4.

⁽³⁾ *Rerum novarum*, par. 16.

⁽⁴⁾ *Ibidem*.

cruenta e liberticida, ebbe tuttavia successo unicamente nella Russia zarista – ossia nello Stato europeo economicamente e socialmente meno progredito, i cui sudditi passarono inerti da una tirannia oscurantista a un'altra ben più brutale e spietata – mentre non riuscì negli altri Stati ove il capitalismo industriale aveva ormai definitivamente attecchito. Se, dunque, in Russia il problema dei rapporti fra capitale e lavoro era stato risolto *in radice* mediante l'abolizione della proprietà privata dei mezzi di produzione e la conseguente eliminazione dell'*humus* stesso in cui le imprese private avrebbero potuto sorgere e svilupparsi, altrove esso continuò ad occupare pensatori e statisti.

3. *L'introduzione del sistema corporativo in Italia: la Carta del Lavoro*

La prima proposizione che sul piano normativo si diede carico in maniera organica del problema comparve proprio in Italia. In quell'Italia che, nonostante l'ingente contributo di vite umane arrecato alla vittoria sugli imperi centrali nel primo conflitto mondiale, era stata pesantemente umiliata al tavolo della pace di Versailles dalle grandi democrazie plutocratiche – nelle quali peraltro fanciulli dodicenni venivano tranquillamente spediti a lavorare in miniera – e che sarebbe ben presto diventata lo Stato con la legislazione sociale più evoluta al mondo, venne infatti emanata nel 1927 la Carta del Lavoro, manifestamente ispirata alla dottrina sociale della Chiesa ed in particolare al corporativismo cattolico che aveva ricevuto la propria enunciazione e la propria definizione nella *Rerum novarum*.

La Carta del Lavoro – fondamento giuridico dello Stato corporativo italiano⁽⁵⁾ – intendeva affidare alla contrattazione collettiva fra le organiz-

(5) Sulla riforma in senso corporativo del vecchio – e decadente – Stato liberale si rinvia, *ex plurimis*, a U. SPIRITO, *L'efficacia costituzionale della Carta del Lavoro*, in *Arch. studi corp.*, 1931, p. 163 ss.; *Id.*, *Capitalismo, socialismo e corporativismo*, *ivi*, 1934, p. 233 ss. (in particolare sulla concezione corporativa germanica ed altre prospezioni comparatistiche in materia), la cui sfera d'indagine risulta sensibilmente dilatata e approfondita nel coevo scritto monografico *Capitalismo e corporativismo*, Firenze, 1934 [ed ora ristampato, con altri lavori, nel volume *Il corporativismo*, Edizione nazionale opere di Ugo Spirito, 18, per i tipi dell'editore Robbettino, Soveria Mannelli (CZ), 2009, p. 505 ss., con introduzione di G. RASI, p. 13 ss., ed appendice di A. VOLPICELLI, *I fondamenti ideali del corporativismo*, p. 679 ss.]; e a G. BOTTAI, *La Carta del Lavoro e l'esperienza corporativa*, in *Arch. studi corp.*, 1937, p. 1 ss.; e per quanto più direttamente attiene alle ricadute di tale riforma in campo giuridico, segnatamente sul diritto dell'impresa, si segnala la perspicua sintesi tracciata da L. MOSSA – che fascista non era mai stato – nel suo volumetto *L'impresa nell'ordine corporativo*, Pisa, 1935, ove segnatamente i saggi *Il diritto alla impresa*, p. 59 ss., e *L'impresa nell'ordine nuovo*, p. 153 ss.; cui *adde* F. FERRARA, *Nuovi sviluppi del diritto corporativo*, in *Arch. studi*

zazioni sindacali rappresentative dei diversi interessi presenti all'interno delle imprese la disciplina dei rapporti di lavoro, riservando allo Stato una funzione di sintesi di tali interessi finalizzata allo sviluppo dell'economia nazionale e di conciliazione fra le contrapposte istanze qualora la contrattazione sindacale entrasse in fase di *impasse* suscettibile di frenare il perseguimento unitario di questo sviluppo. Ed invero il lavoro - in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali - era affermato come un dovere sociale; e al complesso della produzione venivano affidati obiettivi convergenti individuati «*nel benessere dei singoli e nello sviluppo della potenza nazionale*» (art. II). L'iniziativa privata nel campo della produzione era valorizzata come «*lo strumento più efficace e più utile nell'interesse della Nazione*» (art. VII, co. 1), mentre l'intervento dello Stato nella produzione economica era previsto potesse aver luogo «*soltanto quando manchi o sia insufficiente l'iniziativa privata*» - si pensi segnatamente alle ragioni della creazione dell'I.R.I. - «*o quando siano in gioco interessi politici dello Stato*» (art. IX).

Avendo dunque l'organizzazione privata della produzione una funzione di interesse nazionale, «*l'organizzatore dell'impresa [cioè l'imprenditore, diremmo noi oggi] è responsabile dell'indirizzo della produzione di fronte allo Stato. Dalla collaborazione delle forze produttive deriva tra esse reciprocità di diritti e di doveri. Il prestatore d'opera - tecnico, impiegato od operaio - è un collaboratore attivo dell'impresa economica, la direzione della quale spetta al datore di lavoro che ne ha la responsabilità*» (art. VII, co. 2). Si delinea in queste scandite proposizioni una ben definita funzione sociale non solo, e non tanto, della proprietà - quale pure affermata all'art. 42 della vigente Costituzione repubblicana - ma addirittura dell'impresa, intesa *ante litteram* quale attività dell'imprenditore.

Sotto il profilo più specifico del diritto sindacale, la Carta del Lavoro affermava che le associazioni professionali - ossia i sindacati - avevano il compito di assicurare «*l'uguaglianza giuridica tra i datori di lavoro e i lavoratori*», nonché di mantenere «*la disciplina della produzione e del lavoro*» e di promuoverne il funzionamento (art. VI). Esse avevano inoltre «*l'obbligo di regolare, mediante contratti collettivi, i rapporti di lavoro fra le categorie di datori di lavoro e di lavoratori*» rappresentate (art. XI). «*Nel contratto collettivo di lavoro trova la sua espressione concreta la solidarietà tra i vari fattori della produzione, mediante la conciliazione degli opposti interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori e la loro subor-*

corp., 1931, p. 17 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *A proposito del regime giuridico della Carta del Lavoro*, *ivi*, 1941, p. 535 ss.; G. MAZZONI, *Le fonti corporative del diritto e le fonti del diritto corporativo: concetto, classificazione e rapporti*, *ivi*, 1941, p. 233; ed E. SOPRANO, *Il diritto dell'economia corporativa come disciplina autonoma*, *ivi*, 1942, p. 321 ss.

dinazione agli interessi superiori della produzione» (art. IV). A tal punto l'ordinamento corporativo confidava nella capacità di autoregolamentazione delle associazioni sindacali da prevedere che la determinazione del salario - la quale doveva essere correlata «alle esperienze normali di vita, alle possibilità della produzione e al rendimento del lavoro» - fosse «sottratta a qualsiasi norma generale e affidata all'accordo delle parti nei contratti collettivi» (art. XII).

Su questa riforma in senso corporativo dello Stato, prima ancora che della disciplina dei rapporti interni all'impresa, non può omettersi di riferire il giudizio datone da Pio XI - il Papa della Conciliazione - nell'enciclica di poco successiva *Quadragesimo anno*, diffusa appunto nel quarantesimo anniversario della pubblicazione della *Rerum novarum* (1931), che di questa costituì non soltanto una convinta conferma, ma altresì la prosecuzione ideale ed un prezioso affinamento concettuale, anche sotto il profilo dei principi della scienza economica. Così si esprime, al riguardo, questa seconda enciclica sociale: «Recentemente, come tutti sanno, venne iniziata una speciale organizzazione sindacale e corporativa, la quale, data la materia di questa Nostra Lettera enciclica, richiede da Noi qualche cenno e anche qualche opportuna considerazione.

Lo Stato riconosce giuridicamente il sindacato e non senza carattere monopolistico, in quanto che esso solo, così riconosciuto, può rappresentare rispettivamente gli operai e i padroni, esso solo concludere contratti e patti di lavoro. L'iscrizione al sindacato è facoltativa, ed è soltanto in questo senso che l'organizzazione sindacale può dirsi libera; giacché la quota sindacale e certe speciali tasse sono obbligatorie per tutti gli appartenenti ad una data categoria, siano essi operai o padroni, come tutti sono obbligatori i contratti di lavoro stipulati dal sindacato giuridico. Vero è che venne autorevolmente dichiarato che il sindacato giuridico non esclude l'esistenza di associazioni professionali di fatto.

Le Corporazioni sono costituite dai rappresentanti dei sindacati degli operai e dei padroni della medesima arte e professione, e, come veri e propri organi ed istituzioni di Stato, dirigono e coordinano i sindacati nelle cose di interesse comune.

Lo sciopero è vietato; se le parti non si possono accordare, interviene il Magistrato.

Basta poca riflessione per vedere i vantaggi dell'ordinamento per quanto sommariamente indicato; la pacifica collaborazione delle classi, la repressione delle organizzazioni e dei conati socialistici, l'azione moderatrice di una speciale magistratura»⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ *Quadragesimo anno*, parr. 92-96.

Donde l'invito a non archiviare con sufficienza e superficialità questa importante conquista della cultura giuridica italiana sol perché raggiunta sotto un regime che in seguito avrebbe commesso errori epocali e si sarebbe assunto gravissime colpe, quali l'emanazione delle leggi razziali e l'entrata in guerra dell'Italia a fianco della Germania nazista, per evitare la leggerezza - come si suol dire - di gettar via il pupo assieme all'acqua sporca.

4. La pietra miliare nella dottrina sociale della Chiesa: la Quadragesimo anno

La *Quadragesimo anno* fu un'enciclica di grande spessore, non solo dal punto di vista spirituale e morale, ma anche sotto l'aspetto del chiarimento della posizione del magistero ecclesiale su molti profili di taglio prettamente temporale impingenti nell'alveo delle scienze giuridiche, economiche e sociali, finalmente dichiarate *apertis verbis* non aliene dalla sfera dell'ordine morale⁽⁷⁾.

Questi, per sommi capi, i punti salienti:

a) il riconoscimento del diritto alla proprietà privata⁽⁸⁾ con i temperamenti integrati dai doveri che incombono ai suoi titolari, che successivamente sarebbero stati compendiate nel concetto della "funzione sociale" a cui questa deve essere diretta, e con le limitazioni derivanti dal potere dello Stato finalizzato alla realizzazione del bene comune⁽⁹⁾. Riguardo a queste ultime, merita tuttavia ricordare la piena condivisione di Pio XI del pensiero del suo predecessore Leone XIII, laddove asseriva «*non essere lecito allo Stato di aggravare tanto con imposte e tasse esorbitanti la proprietà privata da renderla quasi stremata*»⁽¹⁰⁾. «*Poiché non derivando il diritto di proprietà privata da legge umana, ma da legge naturale, lo Stato non può annientarlo, ma semplicemente temperarne l'uso ed armonizzarlo col bene comune*»⁽¹¹⁾.

È di tutta evidenza l'influenza dell'enciclica sui princìpi che sarebbero stati in seguito statuiti dagli artt. 42 e 43 della vigente Costituzione repubblicana;

⁽⁷⁾ *Ibidem*, parr. 42 e 89.

⁽⁸⁾ Già affermato dalla *Rerum novarum*, par. 16 ss.

⁽⁹⁾ *Quadragesimo anno*, parr. 44-52.

⁽¹⁰⁾ *Ibidem*, par. 49.

⁽¹¹⁾ *Rerum novarum*, par. 35.

b) la riaffermazione del valore dell'associazionismo in campo sindacale – sia dei prestatori che dei datori di lavoro – e quindi dei corpi intermedi con lo scopo di tendere alla “concordia delle classi” mediante il superamento degli accanimenti della lotta di classe e, con espressione più moderna, all'elevazione sociale – tanto spirituale quanto materiale – dei lavoratori⁽¹²⁾;

c) la constatazione, quale «*principio direttivo dell'economia*», che come «*l'unità della società umana non può fondarsi nella opposizione di classe, così il retto ordine dell'economia non può essere abbandonato alla libera concorrenza delle forze*», la quale, «*quantunque sia cosa equa certamente e utile se contenuta nei limiti bene determinati, non può essere in alcun modo il timone dell'economia*»⁽¹³⁾. Sulla libera concorrenza, vessillo dell'individualismo liberista egoistico ed alieno dalla ricerca del bene comune – che, quando diventa sfrenata, «*lascia sopravvivere solo i più forti, cioè, spesso i più violenti nella lotta* [per la concentrazione della ricchezza e per una dispotica padronanza dell'economia] *e i meno curanti della coscienza*»⁽¹⁴⁾ – il Pontefice ha usato parole durissime, quanto mai adeguate al mondo in cui viviamo. Da questa – avverte l'enciclica – sono derivate «*conseguenze funeste*»: «*alla libertà del mercato è sottentrata la egemonia economica; alla bramosia del lucro è seguita la sfrenata cupidigia del predominio; e tutta l'economia è così divenuta orribilmente dura, inesorabile, crudele ... Nell'ordine poi delle relazioni internazionali, da una stessa fonte sgorgò una doppia corrente: da una parte il nazionalismo o anche l'imperialismo economico; dall'altra, non meno funesto ed esecrabile, l'internazionalismo bancario o imperialismo internazionale del denaro, per cui la patria* [parafrasando Pacuvio: n.d.a.] *è dove si sta bene*»⁽¹⁵⁾. Quanta verità, ma anche quanta profetica lungimiranza e quanta attualità in queste parole scritte ottant'anni orsono!

d) la critica, altrettanto severa ed equidistante, sia del socialismo – ed in particolare della sua manifestazione estrema, il comunismo – sia del capitalismo liberista. Al primo sono dedicati i parr. 112-125, che meriterebbero di essere letti per intero. Sul comunismo basta ricordare quel che è stato detto per descrivere la situazione venutasi a determinare allorché da filosofia utopistica si è trasformato in regime politico: «*dove si è impadronito del potere, si dimostra tanto più crudele e selvaggio, che sembra cosa incredibile e mostruosa. Di che sono prova le stragi*

⁽¹²⁾ *Quadragesimo anno*, parr. 31-36 e 83-88.

⁽¹³⁾ *Ibidem*, par. 89.

⁽¹⁴⁾ *Ibidem*, par. 107, con rif. al par. 105.

⁽¹⁵⁾ *Ibidem*, par. 109.

spaventose e le rovine che esso ha accumulato sopra vastissimi paesi dell'Europa Orientale e dell'Asia»⁽¹⁶⁾.

Ma anche nei confronti del socialismo c.d. moderato Papa Ratti non è stato tenero, avendo proclamato – questo il verbo usato – «*che il socialismo, sia considerato come dottrina, sia considerato come fatto storico, sia come ‘azione’, se resta veramente socialismo, ... non può conciliarsi con gli insegnamenti della Chiesa cattolica. Giacché il suo concetto della società è quanto può dirsi opposto alla verità cristiana»⁽¹⁷⁾. Esso «si fonda su una dottrina della società umana, tutta sua propria e discordante dal vero cristianesimo. Socialismo religioso e socialismo cristiano sono dunque termini contraddittori: nessuno può essere buon cattolico ad un tempo e vero socialista»⁽¹⁸⁾. Ed infine. «*È Nostro dovere pastorale quindi mettere ... in guardia dal danno gravissimo e imminente, e si ricordino tutti che di cotesto socialismo educatore è padre bensì il liberalismo, ma l'erede è e sarà il bolscevismo»⁽¹⁹⁾.**

Alla critica, altrettanto dura e stringente, nei confronti del capitalismo industriale di stampo liberista già si è accennato in precedenza. Essa è contenuta soprattutto nei parr. 103-109 e si incentra essenzialmente sulla sete di ricchezza e di potere che ne pervade gli attori – i quali sovente «*non sono neppure proprietari, ma solo depositari e amministratori del capitale [i managers, diremmo oggi: n.d.a.] di cui essi però dispongono a loro grado e piacimento»⁽²⁰⁾ – che «*genera tre specie di lotte per il predominio: dapprima si combatte per la prevalenza economica; di poi si contrasta accanitamente per il predominio sul potere politico ...; infine si lotta tra gli stessi Stati»*. Anche qui non è difficile intravedere la profetica intuizione di Pio XI circa l'imminente deflagrazione del nuovo conflitto mondiale che avrebbe sconvolto, questa volta, non solo l'Europa.*

Per evitare gli opposti errori del capitalismo e del socialismo e per superare le «*ingiuste rivendicazioni»* sia del capitale che del lavoro, il Pontefice – sulle orme di chi lo aveva preceduto quarant'anni prima sul soglio di Pietro – indicò la strada maestra, tanto semplice da enunciare quanto difficile da seguire: quella della giustizia sociale e della carità sociale costituenti, la prima, il nuovo «*ordine giuridico e sociale a cui l'economia tutta [è necessario che] si conformi»* e, la seconda, «*l'anima di questo ordine, alla cui tutela e rivendicazione efficace deve attende-*

⁽¹⁶⁾ *Ibidem*, par. 112.

⁽¹⁷⁾ *Ibidem*, par. 117.

⁽¹⁸⁾ *Ibidem*, par. 120.

⁽¹⁹⁾ *Ibidem*, par. 121.

⁽²⁰⁾ *Ibidem*, par. 105.

re l'autorità pubblica»⁽²¹⁾. Così prosegue l'enciclica: «Essendo dunque l'ordinamento economico moderno fondato particolarmente sul capitale e sul lavoro, devono essere conosciuti e praticati i precetti della retta ragione, ossia della filosofia sociale cristiana, concernenti i due elementi menzionati e le loro relazioni. Così, per evitare l'estremo individualismo da una parte, come del socialismo dall'altra, si dovrà soprattutto avere riguardo del pari alla doppia natura, individuale e sociale, propria tanto del capitale e della proprietà, quanto del lavoro»⁽²²⁾. Ed offre altresì la ricetta sul piano concreto, tracciata dall'auspicio che «il contratto di lavoro venga temperato alquanto col contratto di società, come già si è incominciato a fare in diverse maniere, con non poco vantaggio degli operai stessi e dei padroni. Così gli operai diventano cointeressati o nella proprietà o nell'amministrazione, e partecipano in certa misura dei lucri percepiti»⁽²³⁾.

Ritorna dunque la partecipazione - non solo, si badi, ai lucri percepiti dalle imprese, ma anche alla proprietà e all'amministrazione di queste, nella duplice accezione dell'azionariato e della cogestione dei lavoratori - che è la colonna portante del corporativismo cattolico, nel quale principalmente si sostanzia la dottrina sociale della Chiesa.

5. La costante conferma dei principi espressi dalla Quadragesimo anno nelle successive encicliche sociali

Le encicliche sociali succedutesi a quelle fin qui prese in considerazione hanno costantemente confermato, senza eccezione alcuna, i principi e gli insegnamenti in esse contenuti, reiterandoli alla luce dell'evoluzione delle situazioni socio-economiche dei diversi momenti storici nei quali vennero emanate⁽²⁴⁾.

Così, la riaffermazione del diritto alla proprietà privata, anche e segnatamente dei mezzi di produzione, trovasi espressa in maniera inequivoca nella *Mater et magistra* del 1961⁽²⁵⁾, con la quale Giovanni XXIII - il cui pen-

⁽²¹⁾ *Ibidem*, par. 89.

⁽²²⁾ *Ibidem*, par. 110.

⁽²³⁾ *Ibidem*, par. 67.

⁽²⁴⁾ Per quanto in particolare concerne il magistero in campo sociale dei Pontefici Giovanni XXIII e Paolo VI, nonché le costituzioni pastorali del Concilio Vaticano II, si rinvia alla raccolta di documenti *Pensiero sociale della Chiesa oggi*, a cura di I. Giordani, Roma, 1974.

⁽²⁵⁾ *Mater et magistra*, spec. in *subiecta materia* par. 63. A questa enciclica deve annessi un'influenza decisiva sulla di poco posteriore costituzione conciliare *Gaudium et*

siero è stato troppo spesso, e malamente, travisato per scopi biecamente strumentali di propaganda politica – ha solennemente attestato che «*il diritto di proprietà privata sui beni anche produttivi ha valore pienamente, ... perché è diritto naturale fondato sulla priorità ontologica e finalistica dei singoli esseri umani nei confronti della società*»⁽²⁶⁾, fatta salva l'ineffettibile funzione sociale della stessa⁽²⁷⁾; *cui adde*, in anni a noi più vicini, soprattutto le due encicliche diramate da Giovanni Paolo II rispettivamente nel novantesimo⁽²⁸⁾ e nel centesimo⁽²⁹⁾ anniversario della *Rerum novarum*, con la quale pure si posero in linea di stretta continuità ideale.

L'imprescindibile necessità dell'organizzazione sociale filtrata attraverso i prefati corpi intermedi, e dunque dell'associazionismo anche in campo sindacale, è stata poi ribadita, *su per li rami* e da ultimo, dallo stesso Pontefice il quale – con specifico riguardo alle associazioni professionali di imprenditori e operai – ha ricordato come la libertà di formare associazioni private sia insito nel diritto naturale dell'uomo, di cui gli Stati non possono proibire l'espressione⁽³⁰⁾; e che tali «*società intermedie*» «*svolgono funzioni primarie ed attivano specifiche reti di solidarietà ... [che] innervano il tessuto sociale, impedendo che scada nell'anonimato ed in un'impersonale massificazione*», ed ausiliano gli individui – intesi come persone e non soltanto come produttori e consumatori di merci, da un lato, o come oggetti delle amministrazioni statuali, dall'altro – a sottrarsi al soffocamento tra i due poli dello Stato e del mercato, in quanto «*la convivenza tra gli uomini non è finalizzata né al mercato né allo Stato, poiché possiede in se stessa un singolare valore che Stato e mercato devono servire*»⁽³¹⁾. «*Si apre – puntualizza il Pontefice – un grande e fecondo campo di impegno e di lotta, nel nome della giustizia, per i sindacati e per la altre associazioni dei lavoratori che ne difendono i diritti e ne tutelano la soggettività ... per farli partecipare in modo più pieno e degno alla vita della Nazione ed aiutarli lungo il cammino dello sviluppo*»⁽³²⁾.

spes del 1965, in *I documenti del Concilio Vaticano secondo. L'ora del Concilio*, V, Milano, 1966, p. 168 ss.

⁽²⁶⁾ *Mater et magistra*, par. 96, in piena e dichiarata adesione ai concetti espressi da Pio XII nel radiomessaggio del 1° settembre 1944.

⁽²⁷⁾ *Mater et magistra*, parr. 106-109.

⁽²⁸⁾ *Laborem exercens* del 1981, spec. par. 14.

⁽²⁹⁾ *Contesimus annus* del 1991, spec. parr. 6 e 30-31.

⁽³⁰⁾ *Ibidem*, par. 7; v. altresì il successivo par. 13.

⁽³¹⁾ *Ibidem*, par. 49.

⁽³²⁾ *Ibidem*, par. 35, ove è indicata come alternativa agli erronei modelli del capitalismo individuale ed egoistico e del capitalismo di Stato, o socialismo, la «*società del lavoro libe-*

In questo essenzialmente consiste la «*perenne attualità della dottrina sociale della Chiesa*»: nel principio fondamentale, appunto, «*che i singoli esseri umani sono e devono essere il fondamento, il fine e i soggetti di tutte le istituzioni in cui si attua la vita sociale*»⁽³³⁾; e, come esseri umani, è pienamente «*legittima nei lavoratori l'aspirazione a partecipare attivamente alla vita delle imprese, nelle quali sono inseriti e operano. Non è possibile predeterminare i modi e i gradi di una tale partecipazione, essendo essi in rapporto con la situazione concreta che presenta ogni impresa: situazione che può variare da impresa a impresa, e nell'interesse di ogni impresa è soggetta a cambiamenti spesso rapidi e sostanziali*». Donde il richiamo dell'attenzione sul fatto che «*il problema della presenza attiva dei lavoratori esiste sempre, sia l'impresa privata o pubblica*»; e l'anelito «*a che l'impresa divenga una comunità di persone nelle relazioni, nelle funzioni e nella posizione di tutti i suoi soggetti*»⁽³⁴⁾.

Nell'ambito di tale comunità «*l'uomo che lavora desidera non solo la debita remunerazione per il suo lavoro, ma anche che sia presa in considerazione nel processo stesso di produzione la possibilità che egli lavorando, anche in una proprietà comune, al tempo stesso sappia di lavorare 'in proprio' ... L'insegnamento della Chiesa ha sempre espresso la ferma e profonda convinzione che il lavoro umano non riguarda soltanto l'economia, ma coinvolge anche, e soprattutto, i valori personali ... Si deve fare di tutto perché l'uomo ... possa conservare la consapevolezza di lavorare 'in proprio'. In caso contrario, in tutto il processo economico sorgono necessariamente danni incalcolabili, e danni non solo economici, ma prima di tutto danni nell'uomo*»⁽³⁵⁾. Concetto, questo, ancor più di recente ripreso e confermato, quasi alla lettera, dall'attuale Pontefice Benedetto XVI⁽³⁶⁾ il quale, descrivendo il prevalente significato dell'imprenditorialità alla luce di una serie di motivazioni metaeconomiche, ha asserito che questa, «*prima di avere un significato professionale, ne ha uno umano. Essa è inscritta in ogni lavoro, visto come 'actus personae', per cui è bene che a ogni lavoratore sia offerta la possibilità di dare il pro-*

ro, dell'impresa e della partecipazione» il cui scopo non può essere soltanto quello della produzione del profitto – al quale la Chiesa pur riconosce una «*giusta funzione*» – bensì l'esistenza stessa dell'impresa «*come comunità di uomini che, in diverso modo, perseguono il soddisfacimento dei loro fondamentali bisogni e costituiscono un particolare gruppo al servizio dell'intera società*».

⁽³³⁾ *Mater et magistra*, par. 203.

⁽³⁴⁾ *Ibidem*, par. 78.

⁽³⁵⁾ *Laborem exercens*, par. 15.

⁽³⁶⁾ *Caritas in veritate* del 2009, par. 41.

prio apporto in modo che egli stesso sappia di lavorare 'in proprio' »⁽³⁷⁾.

Ed anche sulla valutazione del socialismo come ideologia non rispondente al canone della giustizia sociale, la posizione della Chiesa non è mutata nel tempo. Così scrisse invero Giovanni XXIII, ricordando la critica mossa a tale teoria politica dalla *Quadragesimo anno*⁽³⁸⁾: «Tra comunismo e cristianesimo, il Pontefice ribadisce che l'opposizione è radicale, e precisa che non è da ammettersi in alcun modo che i cattolici aderiscano al socialismo moderato: sia perché è una concezione di vita chiusa nell'ambito del tempo, nella quale si ritiene obiettivo supremo della società il benessere, sia perché in esso si propugna una organizzazione sociale della convivenza al solo scopo della produzione, con grave pregiudizio della libertà umana, sia perché in esso manca ogni principio di vera autorità sociale»⁽³⁹⁾. E Giovanni Paolo II – dopo avere ribadito⁽⁴⁰⁾ le «ragioni per cui la dottrina sociale della Chiesa assume un atteggiamento critico nei confronti sia del capitalismo liberista sia del collettivismo marxista»⁽⁴¹⁾ – ha aggiunto che «l'errore fondamentale del socialismo è di carattere antropologico. Esso infatti considera il singolo uomo come un semplice elemento ed una molecola dell'organismo sociale, di modo che il bene dell'individuo viene del tutto subordinato al funzionamento del meccanismo economico-sociale ... L'uomo così è ridotto ad una serie di relazioni sociali, e scompare il concetto di persona come soggetto autonomo di decisione morale, il quale costituisce mediante tale decisione l'ordine sociale. Da questa errata concezione della persona discendono la distorsione del diritto che definisce la sfera di esercizio della libertà, nonché l'opposizione alla proprietà privata»⁽⁴²⁾.

Mai una contraddizione, mai una sbavatura in questo complesso susseguirsi di lettere encicliche, le cui asserzioni sono tutte intrinsecamente correlate tra loro con estrema coerenza, nonostante le sfasature temporali – anche notevoli – e le diverse inclinazioni dei Pontefici che ne sono stati autori. E proprio il rispetto dovuto a questi eccezionali personaggi, ciascuno dei quali ha segnato in maniera indelebile la propria epoca, nonché per non rischiare di alterare neppure marginalmente

(37) Nel ricordo di come già Paolo VI, nella *Populorum progressio* del 1968, par. 27, avesse posto in evidenza che «ogni lavoratore è un creatore».

(38) V. *supra*, par. 4.

(39) *Mater et magistra*, par. 22.

(40) Nella *Sollicitudo rei socialis* del 1998, al par. 21.

(41) Sulla scorta delle affermazioni già espresse in proposito nella *Laborem exercens*, spec. par. 11 ss.

(42) *Centesimus annus*, par. 13.

l'autenticità del loro pensiero, che ha profondamente permeato le fonti del magistero ecclesiale di rispettiva emanazione, si è preferito ricorrere per quanto possibile alla citazione testuale dei passi salienti ai fini che qui rilevano, così da evitare imprecisioni o fraintendimenti sempre suscettibili di derivare dalle parafrasi ed ancor più dalle ricostruzioni di concetti e di percorsi logici basate su prospettazioni sintetiche di questi.

6. Mancata attuazione pratica delle norme corporative in Italia

Nel contesto storico più sopra riferito – segnato dalla diffusa penetrazione nel tessuto sociale dei principi instillati dalla *Rerum novarum* e dalla *Quadragesimo anno* – sorse, in Italia, l'idea corporativa, basata sul presupposto della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, nel senso dianzi precisato, la quale venne consacrata, come s'è visto, sul piano legislativo, ma che non ricevette un'apprezzabile applicazione nella pratica. Ciò per un motivo semplicissimo: riforme di tale portata non possono imporsi dall'alto; esse richiedono un forte supporto culturale e un convinto consenso degli operatori, e devono soprattutto sbocciare in un'aura di libertà, che è difficile respirare quando tutte le attività qualificanti che avvengono in uno Stato devono obbligatoriamente venire inquadrate entro le strutture di un partito unico, che con lo Stato si identifica, addirittura sovrapponendosi ad esso. Per una riforma di così ampio respiro – di una vera e propria rivoluzione sociale ed istituzionale si potrebbe parlare – non occorre organizzazioni sindacali di partito, ma piuttosto sindacati liberi, disposti, a favore delle categorie rispettivamente rappresentate, ad accettare un sistema collaborativo e non intrinsecamente confliggente nell'ambito delle relazioni industriali, quale quello configurato da una legislazione così avanzata, dopo averne autenticamente compreso e condiviso – e dopo avere assistito i propri associati a progredire in un simile percorso di comprensione e di condivisione – il profondo significato e la concreta utilità per il reciproco vantaggio, nonché nel superiore interesse dell'economia nazionale (come si sarebbe detto allora).

Men che meno ricevette pratica applicazione quell'appendice estremistica dell'idea corporativa denominata “socializzazione”, teorizzata durante la Repubblica Sociale Italiana e tradotta nel punto XII del Manifesto di Verona del 1944, che statuiva: «*In ogni azienda industriale, privata o parastatale, le rappresentanze dei tecnici e degli operai coopereranno intimamente, attraverso una conoscenza diretta della gestione,*

all'equa fissazione dei salari, nonché all'equa ripartizione degli utili fra il fondo di riserva, il frutto di capitale azionario e la partecipazione agli utili stessi per parte dei lavoratori. In alcune imprese ciò potrà avvenire con una estensione delle prerogative delle attuali Commissioni di fabbrica; in altre sostituendo i Consigli di amministrazione con Consigli di gestione composti di tecnici e di operai con un rappresentante dello Stato; in altre ancora in forme cooperative parasindacali»⁽⁴³⁾.

Si trattò, è comunque giusto precisare, di una propaggine deviata del corporativismo di matrice cattolica qual era quello calato nella pregressa normativa italiana poiché, in effetti, aveva tratto linfa non tanto dalla Carta del Lavoro e dalle norme corporative – ivi compresi gli accordi economici collettivi e i contratti collettivi di lavoro che, si ricorda, nel periodo corporativo esplicavano vigore *erga omnes* ed avevano forza di legge – nonché dalla giurisprudenza della magistratura del lavoro nelle controversie collettive, quanto piuttosto dalla legislazione germanica in materia⁽⁴⁴⁾.

7. L'influenza del corporativismo sul Codice civile del 1942

L'idea genuinamente corporativa a cui si è fatto riferimento ebbe invece un'influenza assai marcata nel Codice civile del 1942: e questo non già per i molteplici richiami alle norme corporative, dianzi menzionate, e alle relative ordinanze – la cui abrogazione ad opera del d.lgs. lgt. 23 novembre 1944, n. 369, lasciò sopravvivere inalterate nel loro sostanziale contenuto precettivo le disposizioni di diritto positivo ivi enunciate, molte delle quali sono giunte *telles quelles* fino a noi, mentre per altre le modificazioni intervenute parecchi anni dopo la caduta del fascismo, e non da questa dipendenti, sono promanate essenzialmente dal processo di armonizzazione conseguente all'integrazione comunitaria europea – bensì per alcune previsioni, particolarmente qualificanti e significative, inserite nel Libro V del medesimo Codice, intitolato «*Del lavoro*», e specificamente nel Titolo II di questo, non a caso rubricato «*Del lavoro nell'impresa*».

⁽⁴³⁾ L'unica significativa esperienza di questa forma di partecipazione alla gestione di un'impresa di una certa rilevanza consta essere stata compiuta nelle Officine Marzotto di Valdagno, senza peraltro avere sortito risultati degni di nota, attese le ragguardevoli distorsioni ambientali provocate dalla fase terminale del conflitto che si profilava all'evidenza perduto e della guerra civile in atto.

⁽⁴⁴⁾ Su cui v. la traduzione italiana della *Legge sull'ordinamento del lavoro nazionale del 24 gennaio 1934* (*Giornale delle leggi del Reich*, I, p. 45), in *Arch. studi corp.*, 1934, I, p. 101 ss., preceduta dal commento introduttivo di U. SPIRITO, *Il corporativismo nazional-socialista*, ivi, p. 92 ss.

Si allude - per quanto più direttamente attiene alla tematica in argomento - alla possibilità dell'assegnazione di utili ai dipendenti delle società per azioni (e successivamente, con la riforma del 2003, anche a quelli delle società controllate) mediante emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da intestare individualmente a tali prestatori di lavoro (art. 2349, co. 1); possibilità ora estesa - a seguito della suddetta riforma - all'assegnazione ai medesimi soggetti di strumenti finanziari diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali od anche di diritti amministrativi, escluso il voto nell'assemblea generale degli azionisti (*ibidem*, co. 2). Inoltre, alla possibilità, in caso di aumento di capitale a pagamento, di escludere il diritto di opzione limitatamente a un quarto delle azioni di nuova emissione se queste siano offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società emittente (e successivamente, ancora con la menzionata riforma del 2003, delle società che la controllino o da cui sia controllata) (art. 2441, ult. co.). Ed ancora all'esclusione del divieto di assistenza finanziaria - ossia del divieto di accordare prestiti o di fornire garanzie, da parte di una società per azioni, per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni proprie - per le operazioni mirate a favorire l'acquisto delle azioni stesse da parte dei suoi dipendenti e di quelli delle società controllanti e controllate: e ciò sia sotto il vigore del testo originario dell'art. 2358, a norma del quale il divieto in parola, fatta salva l'eccezione *de qua*, era assoluto, sia allorché la più attenuata versione novellata della stessa disposizione, introdotta con il d.lgs. 4 agosto 2008, n. 142 - di recepimento della direttiva comunitaria n. 68, approvata il 6 settembre 2006, di modernizzazione e semplificazione della seconda direttiva (n. 30 del 1986), che si inserisce nel più vasto novero degli interventi comunitari tendenti a promuovere la partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese in cui operano - ha affievolito il divieto anzidetto, subordinando la legittimità dell'assistenza finanziaria al rispetto di determinate condizioni, ivi previste, sempre però mantenendo, al co. 8, l'esonero dal medesimo divieto per le «operazioni effettuate per favorire l'acquisto di azioni da parte di dipendenti» delle società dianzi menzionate. Esonero dal divieto in questione che ha altresì legittimato le operazioni di *employees* (o *workers*) *leveraged buy-out*, alle uniche condizioni che l'ammontare delle somme prestate e delle garanzie fornite per attuare tali operazioni non ecceda il limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili, al netto di quelle già impiegate per l'acquisto di azioni proprie o di azioni della società controllante, e che una riserva indisponibile di pari importo venga - e resti - iscritta in bilancio, nel patrimonio netto (e non, come erroneamente indicato dal co. 6 dell'articolo in esame, al passivo), in conformità con quanto sta-

bilito dall'art. 23, par. 2, della citata direttiva n. 68 del 2006. Va detto subito che anche queste norme non hanno avuto, almeno finora, grande successo né quanto all'applicazione pratica – salvo per ciò che attiene al fenomeno, mutuato prevalentemente dall'esperienza statunitense⁽⁴⁵⁾ e che notevole rilievo ha avuto anche in altri Stati europei⁽⁴⁶⁾, di parziale remunerazione dei *managers* mediante programmi di *stock options*

(45) D. VAGTS, *Challenges to Executive Compensation: for the Markets or the Courts?*, in 8 *Journal of Compensation Law*, 1983, pp. 245 ss. e 262 ss.; R.C. CLARK, *Corporate Law*, Boston-Toronto, 1986; M.C. JENSEN e K.J. MURPHY, *CEO Incentives. It's not how much you pay, but how*, in 68 *Harvard Business Review*, 1990, p. 138 ss.; ID., *Explaining executive compensation: managerial power versus the perceived cost of stock options*, in 69 *Univ. Chicago Law Review*, 2002, p. 847 ss.; B.J. HALL, *What you need to know about Stock Options*, ivi, 2001, p. 121 ss.; L.A. BEBCHUK e D.I. WALKER, *Executive Compensation in America: Optimal Contracting or Extraction of Rents?*, London, 2001; M. KAHAN, *The Limited Significance of Norms for Corporate Governance*, in 149 *Univ. Pasadena Law Review*, 2001, p. 1884 ss.; S. LEVMORE, *Puzzling Stock Options and Compensation Norms*, ivi, 2001, p. 1901 ss.; L.A. BEBCHUK, J.M. FRIED e D.I. WALKER, *Managerial Power and Rent Extraction in the Design of the Executive Compensation*, in 69 *Univ. Chicago Law Review*, 2002, p. 751 ss.; C.M. ELSON, *What's Wrong with Executive Compensation?*, in *Harvard Business Review*, 2003, p. 68 ss.

(46) Sulla situazione nel Regno Unito: M.J. CONYON e K.J. MURPHY, *Stock-Based Executive Compensation*, in AA.Vv., *Corporate Governance Regimes*, a cura di J.A. McCahery, P. Moerland, T. Raaijmakers e L. Renneboog, Oxford, 2002, p. 625 ss.; C. RILEY e D. RYLAND, *Directors' Remuneration*, in AA.Vv., *Corporate Governance and Corporate Control*, a cura di S. Sheikh e W. Rees, London, 1995; P. GREGG, S. MACHIN e S. SZYMANSKI, *The disappearing relationship between Director's pay and corporate performance*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1993, p. 1 ss.

Sulla situazione in Germania: U. HUFFER, *Akzienbesuchsrechte als Bestandteil der Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern-gesellschaftliche Analyse*, in *ZHR*, 1997, p. 214 ss.; K. KOHLER, *Stock Option für Führungskräfte aus der Sicht der Praxis*, ivi, 1997, p. 246 ss.; S. FRIEDRICHSEN, *Aktienoptionsprogramme für Führungskräfte*, Köln - Berlin - Bonn - München, 2000; J. WULFF, *Aktienoptionen für das Management. Deutsches und Europäisches Recht*, Köln - Berlin - Bonn - München, 2000; AA.Vv., *Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Pläne*, a cura di H. Harrer, München, 2004; E. VETTER, *Stock Option für Aufsichtsräte: ein Widerspruch?*, in *AG*, 2004, p. 234 ss.

Sulla situazione in Francia: M. GERMAIN, *Les sociétés commerciales*, in AA.Vv., *Traité de droit commercial Ripert-Roblot*, I, 2, Paris, 2002, p. 640 ss.; D. VELARDOCCIO, *Stock options: place de la négociation contractuelle*, in *Bull. Joly*, 2000, p. 230 ss.; J.-P. VALUET, *Stock Options. Options de souscription ou d'achat d'actions*, Paris, 1997; R. VATINET, *Le clair-obscur des stock option à la française*, in *Rev. soc.*, 1997, p. 60 ss.

Sulla situazione in Spagna : J.W. IBÁÑEZ JIMÉNEZ, *Condiciones de eficiencia y problemas legales de la remuneración de los administradores en derechos de compra o revaloración sobre acciones de su compañía*, in AA.Vv., *La retribución de los administradores en las sociedades cotizadas*, a cura del medesimo con F. Sánchez Calero, Madrid, 2003, p. 57 ss.; M. OLIVENCIA RUIZ, *La remuneración de los administradores y el código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*, ivi, p. 36 ss.; S. SAN SEBASTIAN FLECHOSO, *Difusión en la práctica del sistema de opciones sobre acciones como forma de remuneración*, ivi, p. 41 ss.; J. JUSTE MENCIA, *Retribución de consejeros*, in AA.Vv., *El gobierno de las sociedades cotizadas*, a cura di G. Esteban Velasco, Madrid-Barcelona, 1999.

collegati all'andamento dei profitti delle società gestite⁽⁴⁷⁾, o di queste

(47) Sull'argomento v. A. CERRI e C. SOTTORIVA, *I piani di compensi basati su strumenti finanziari: profili giuridici, informativa esterna, problematiche di rappresentazione in bilancio e attività di vigilanza e di revisione legale dei conti*, in *Il controllo nelle società e negli enti*, 2010, p. 315 ss.; D.U. SANTOSUOSSO, *Il principio di ragionevolezza nella disciplina della remunerazione degli amministratori*, in AA.Vv., *Il nuovo diritto delle società*, diretto da P. Abbadessa e G.B. Portale, 2, Torino, 2006, p. 357 ss., spec. p. 372 ss.; A.L. BONAFINI, *I compensi degli amministratori di società per azioni*, Milano, 2005, p. 414 ss.; L. ENRIQUES e G. SCASELLATI SPORZOLINI, *Piani di stock option a favore di dipendenti di società controllate e offerte fuori sede* (a commento della comunicazione CONSOB, 10 maggio 2004, n. DIN/4045379), in *Giur. comm.*, 2005, II, p. 378 ss.; S. CORBELLA, *In merito all'iscrizione in bilancio del costo delle stock options*, in *Riv. dott. comm.*, 2005, p. 1097 ss.; ID., *I piani di stock grant e stock option destinati al personale: profili di misurazione*, Milano, 2004; AA.Vv., *Stock option e incentivazione del management: allineare managers e azionisti verso la performance ed il valore d'impresa*, a cura di M. Regalli, Milano, 2003; L. POLETTI, *Le stock option nella realtà italiana: l'esperienza delle società quotate*, ivi, p. 103 ss.; S. CAPIELLO, *Stock options e corporate governance*, in *AGE*, 2003, p. 135 ss.; AA.Vv., *Piani di stock option: progettare la retribuzione del top management* a cura di G. Airoidi e A. Zattoni, Milano, 2001; G. AIROLDI, *La remunerazione degli amministratori: tra organizzazione e corporate governance*, ivi, p. 41 ss.; G. ANDREANI, *Fringe Benefit e Stock Option*, Milano, 2002, p. 63 ss., ove riferimenti alla legislazione e ai provvedimenti interpretativi e regolamentari in materia; A. ZATTONI, *La diffusione dei piani di stock option in Italia*, ivi, p. 95 ss.; R. RORDORF "Stock options" ed informazione del mercato, in *Società*, 2001, p. 147 ss.; C. MEO, *I piani di stock option: aspetti gestionali, valutativi e contabili*, Padova, 2000; R. MORO VISCONTI, *Le stock options nei gruppi piramidali*, in *Impresa*, 2000, p. 751 ss.; P.O. ARCHARD e V. CASTELLO, *Partecipazione finanziaria e incentivazione del management. Le stock options*, Milano, 2000; F. ROTONDI, *Stock options: le modifiche legislative*, in *Dir. prat. lav.*, 2000, p. 517 ss.; ID., "Stock options": aspetti applicativi, fiscali e previdenziali, in *Lav. giur.*, 1998, p. 741 ss.; S. CAZZANIGA, *L'incentivazione del management. Logiche, modalità e strumenti. I casi applicativi. MBO e Stock option*, Milano, 1994, pp. 94 ss. e 136 ss.; e già CONFINDUSTRIA, Comitato centrale dei giovani imprenditori, *Azionariato dei dipendenti e stock option*, nei *Quaderni di "Quale impresa"*, n. 8, Roma, 1983; ed inoltre - ma per una ricognizione dei profili essenzialmente tributari della materia - FM. GIULIANI, *Révirement della Cassazione in tema di compensi agli amministratori*, in *Dir. prat. trib.*, 2003, II, p. 923 ss.; F. TUNDO, *Le c.d. "stock option" nell'imposizione sui redditi: problematiche interpretative e profili applicativi*, ivi, 2001, I, p. 79 ss.; L. CORSINI, *La partecipazione dei dipendenti ai profitti dell'impresa*, in *Fisco*, 1999, p. 12614 ss.; M. VENUTI, *L'azionariato dei dipendenti a seguito del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, p. 48 ss.; F. CROVATO, *Le "nuove" stock option tra favor e riconoscimento delle componenti aleatorie della retribuzione*, in *Rass. trib.*, 1999, p. 1670 ss.; E. FOSSA e L. GHIRONZI, "Stock option" sotto la lente del Ministero delle Finanze, in *Dir. prat. soc.*, n. 8, 2001, p. 21 ss.; T. COMUZZI, *Assegnazione di utili ai dipendenti tra dubbi e incertezze fiscali*, ivi, 2002, n. 5, p. 31 ss.; ed A. SACRESTANO e G. SCIFONI, *La disciplina fiscale dell'assegnazione agevolata di azioni ai dipendenti. Il trattamento tributario dei piani aziendali di stock options*, in *Fisco*, 2002, fasc. 1, p. 11364, ove *amplius*. Sulle problematiche di carattere fiscale dell'attribuzione di azioni ai dipendenti a titolo integrativo della retribuzione v. pure Ag. Entrate, ris. 6 agosto 2002, n. 265/E, in *Il Sole - 24 Ore, Guida Normativa*, 14 ottobre 2002, p. 10 ss.; *La diminuzione del valore reale delle stock option emerge solo con un nuovo piano di assegnazione*, con commento di A. ANTONELLI e L. POGGI, *L'agevolazione non segue le variazioni del titolo*; e Ag. Entrate, ris. 20 marzo 2001, n. 29/E, ivi, 1° aprile 2001, p. 16 ss.; *Decorrenza e definizione del valore di riferimento: le Finanze spiegano il regime delle stock option*, con commento di M. CAMINITI, *Chiarita la disciplina delle azioni in valuta extra-U.E.*

e delle altre imprese appartenenti al medesimo gruppo rilevati su base consolidata - né quanto all'approfondimento teorico che ad esse è stato dedicato nel nostro Paese⁽⁴⁸⁾.

8. Il precetto dell'art. 46 della Costituzione rimasto "lettera morta"

Questi - piaccia o no ricordarlo - sono i precedenti che hanno condotto alla formulazione dell'art. 46 Cost., riferito in apertura: precedenti ascrivibili al portato della cultura giuridica italiana nel suo complesso e non costituenti appannaggio di particolari regimi o ideologie⁽⁴⁹⁾, per quanto innegabilmente ispirati dall'onda lunga del magistero della Chiesa cattolica in campo più propriamente sociale che economico *stricto sensu*.

Diversamente, però, dalla Repubblica Federale Tedesca, che sul mo-

(48) Fra i non molti lavori a carattere monografico sviluppati sull'argomento cfr. - prima della riforma organica della disciplina delle società di capitali e cooperative del 2003 - gli studi di A. ALAIMO, *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, nella *Nuova serie delle pubblicazioni della Facoltà di Giurisprudenza* dell'Università di Catania, n. 159, Milano, 1998; Id., *Gli effetti della partecipazione azionaria dei lavoratori sul governo dell'impresa: il caso italiano*, in *Lav. dir.*, 2003, p. 621 ss.; P. SCHLESINGER, *L'azionariato dei dipendenti*, in *Riv. dir. civ.*, 2001, I, p. 187 ss.; L. TROIANO e C.B. VANETTI, *Azionariato ai dipendenti e "stock options": le soluzioni offerte dal diritto delle società*, in *Società*, 2000, p. 819 ss.; G. ACERBI, *Osservazioni sulle stock option e sull'azionariato dei dipendenti*, in *Riv. soc.*, 1998, p. 1193 ss.; J. BONELL, *Partecipazione operaia e diritto dell'impresa. Profili comparatistici*, Milano, 1993; G. ADDESSI, *Articolo 2349 c.c.: azioni ai dipendenti?*, in *Riv. soc.*, 1985, p. 1193 ss.; P. MONTALENTI, *Democrazia industriale e diritto dell'impresa*, Milano, 1981; N. SAVINO, *Azionariato operaio* (voce), in *Noviss. Digesto it.*, II, 1958, p. 21 ss.; A. MIGNOLI, *La partecipazione agli utili spettante agli amministratori*, in *Riv. dir. civ.*, 1966, I, p. 181 ss.; Id., *La partecipazione agli utili spettanti ai prestatori di lavoro*, in *Riv. soc.*, 1965, p. 445 ss.

(49) Con riferimento alla concezione di un'impresa della quale l'imprenditore è certamente il capo (art. 2086 c.c.), competendo a questo sia assumere l'iniziativa sia sopportare il rischio della produzione, ma la cui sfera di autonomia può legittimamente trovare dei limiti nell'interesse generale e in quello dei lavoratori, si era espresso A. ASQUINI, *Nuove strutture dell'impresa*, in *Scritti giuridici*, III, Padova, 1961, p. 151 ss., spec. p. 155, evidenziando l'esistenza di «una vocazione sociale, la quale cerca una formula per permettere ai prestatori di lavoro, che sono gli artefici della fortuna dell'impresa, di poter esercitare un qualche controllo sulla gestione economica dell'impresa, almeno nei limiti in cui la gestione economica si ripercuote sulle condizioni di lavoro». Sul rapporto fra il potere di gestione e l'assunzione di responsabilità - intesa anche nel significato estremamente moderno di responsabilità sociale - cfr. altresì G. OPPO, *Le grandi opzioni della riforma e la società per azioni*, in *Riv. dir. civ.*, 2003, I, p. 471 ss., spec. p. 477; e già G. FERRI, *Potere e responsabilità nell'evoluzione della società per azioni*, in *Riv. soc.*, 1956, p. 35 ss., spec. p. 42 ss., il quale - in linea con il precetto dell'art. 46 Cost. - aveva opportunamente avanzato l'istanza di coinvolgere i lavoratori nei processi decisionali delle imprese attribuendo a questi una rappresentanza negli organi societari a prescindere dall'acquisto o dall'attribuzione di partecipazioni azionarie.

dello della *Mitbestimmung*⁽⁵⁰⁾ (cogestione) fondò la propria ricostruzione industriale susseguente alla *debellatio* subìta nella seconda guerra mondiale, e da altri Stati europei⁽⁵¹⁾ – fra cui la Francia che tale modello, già alla fine degli anni sessanta, rese facoltativo ponendolo in alternativa al modello di *governance* allora tradizionale nelle società transalpine⁽⁵²⁾ – in Italia, come già si è anticipato, l'idea della partecipazione fra capitale e lavoro all'interno delle imprese e nell'ambito delle rispettive rappresentanze sindacali non trovò terreno fertile. A parte infatti qualche raro

⁽⁵⁰⁾ W. FLUME, *Die Mitbestimmung. Ideologie und Recht*, in ZGR, 1978, p. 679 ss.; T. RAISER, *Mitbestimmungsgesetz Kommentar*, 4, Auflage, Berlin - New York, 2002; P. ULMER e M. HABERSACK e M. HENSSLER, *Mitbestimmungsrecht*, München, 2006; T. RAISER e R. VEIL, *Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz. Kommentar de Gruyter Recht*, Berlin, 2009; cui adde G.E. COLOMBO, *Il problema della "cogestione" alla luce dell'esperienza e dei progetti germanici*, in Riv. soc., 1974, p. 89 ss.

⁽⁵¹⁾ Sull'esperienza britannica si rinvia a V. ALLEGRI, *Partecipazione dei dipendenti e teoria dell'impresa: le proposte del Bullock Committee*, in Riv. soc., 1977, p. 1121 ss.; ed inoltre sull'esenzione del divieto di assistenza finanziaria ai dipendenti per favorirne l'acquisizione di partecipazioni nella società in cui lavorano o in una sua controllata, sancita dalla Sect. 682(2.d) del *Companies Act 2006* – già della Sect. 153(4) del previgente *Companies Act 1985* – v. *Palmer's Company Law Annotated Guide to the Companies Act 2006*, London, 2007, p. 528 ss.; e *Boyle and Birds' Company Law*, Bristol, 2007, p. 243 ss.

Un'esenzione sostanzialmente affine all'altrimenti generalizzato divieto di assistenza finanziaria sancito dall'art. 81 della *Ley de sociedades anónimas* del 1989 venne introdotta in Spagna in occasione del recepimento della ricordata direttiva n. 30 del 1986 (v. *supra*, par. 7), confermata quindi dalla recente riforma della disciplina delle società di capitali approvata con r.d.l. 2 luglio 2010, n. 1; e in Germania con l'art. 71 AktG.

Per un'accurata indagine comparatistica sul *favor* accordato dalle principali legislazioni nazionali europee all'acquisto di azioni di una società da parte dei suoi dipendenti allo scopo di assicurarsene il controllo si rinvia a S. CERRATO, *Le operazioni di leveraged buy out*, nel *Tratt. dir. comm.* diretto da G. Cottino, V, *Le operazioni societarie straordinarie*, Padova, 2011, pp. 537 ss. e 566 ss.

⁽⁵²⁾ Sull'esperienza francese cfr. J. GUYENOT, *La participation des salariés et le droit des sociétés commerciales*, in Rev. banque, 1969, p. 891 ss.; F. LEFEBVRE, *Participation des salariés*, Paris, 1988; e ad A. COURET e G. HIRIGOYEN, *L'actionnariat des salariés*, Paris, 1990; cui adde G.E. COLOMBO, *Il Rapport Sudreau sulla riforma dell'impresa*, in Riv. soc., 1974, p. 311 s. Sulla loi n. 84-598 del 9 luglio 1984 sullo sviluppo dell'iniziativa economica, che fra l'altro contiene sensibili agevolazioni fiscali e societarie (fra cui l'attribuzione di voto doppio alle azioni delle quali siano titolari i dipendenti) per incentivare i lavoratori a costituire delle *holding de reprise* attraverso cui acquisire il controllo delle società ove sono impiegati (c.d. *rachat des entreprises par les salariés*), v. A. CHAVERIAT e A. COURET, *Sociétés commerciales*, Levallois, 2007, p. 1127 ss.; D. VIDAL, *Droit des sociétés*, Paris, 2006, p. 577 ss.; M. GERMAIN, *op. cit.*, pp. 590 ss. e 671 ss.

Analoga normativa di favore esisteva in Belgio, ove l'art. 629, par. 2, co. 2, del *Code des sociétés* autorizzava la concessione di prestiti e garanzie dalle società anonime sia al proprio personale sia a società controllate dal personale medesimo per l'acquisto di azioni emesse dalle società finanziatrici e garanti: cfr. T. TILQUIN, *Management buy-outs and leveraged management buy-outs: considérations de droit des sociétés et de droit fiscal*, in Rev. banque, 1989, p. 251 ss.

fautore di tale concezione⁽⁵³⁾, rimasta peraltro ad un livello squisitamente teorico, i protagonisti dei due distinti schieramenti hanno sempre guardato con sospetto al modello partecipativo⁽⁵⁴⁾.

Da un lato, invero, gli imprenditori hanno costantemente rigettato ogni ipotesi di apertura dei consigli d'amministrazione delle società di capitali alle rappresentanze dei dipendenti, nel timore che - specie a causa dell'elevato grado di politicizzazione dei sindacati operai - tali organi potessero trasformarsi in una sorta di duplicati delle commissioni interne; e, di fronte all'ipotesi, decisamente parziale e riduttiva, di una mera partecipazione dei lavoratori agli utili della gestione, hanno contrapposto l'obiezione dell'impossibilità di consentire che un gruppo di soggetti, per quanto indubbiamente cointeressati alla vita e alle fortune dell'impresa, possa partecipare agli utili senza partecipare anche alle perdite. Il che, peraltro, non è affatto esatto se sol si consideri che incombe proprio sui dipendenti, ben prima che sugli azionisti, l'onere di subire le conseguenze più immediate delle crisi aziendali, sottoposti come sono al rischio di perdere il bene per essi più prezioso qual è il lavoro.

Dall'altro, le organizzazioni sindacali - fino a pochi anni fa estremamente politicizzate - si sono sempre opposte con fermezza a che i propri aderenti assumessero responsabilità gestionali nelle imprese in cui operavano e perfino a che avanzassero aspettative di ordine reddituale sui risultati economici delle stesse⁽⁵⁵⁾. Con il sindacato maggiormente

⁽⁵³⁾ Fra i quali merita ricordare il sociologo di matrice cattolica P.L. ZAMPETTI, autore dei saggi *Il manifesto della partecipazione* e *La società partecipativa*, editi entrambi a Roma nel 1982.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. G. VISENTINI, *Contro la proposta di quinta direttiva: e ancora contro la "cogestione"*, in *Riv. soc.*, 1982, p. 116 ss. Ma qualcosa sembra stia cambiando, almeno sul versante imprenditoriale, come dimostra la recente esperienza della Fiat.

⁽⁵⁵⁾ In questi sensi rinvio ad un breve articolo scritto in un momento in cui la nostra maggiore industria nazionale, la Fiat, stava attraversando una congiuntura di grave difficoltà, nella quale erano stati messi a repentaglio, e poi effettivamente perduti, molti posti di lavoro (L. DE ANGELIS, *Fiat e dintorni. E se ci fosse stata la partecipazione?*, in *Società*, 2003, p. 533 ss.), ove - dopo avere ricordato che non di rado sono proprio i soci capitalisti a privatizzare gli utili, cercando invece, in periodi di "vacche magre", di collettivizzare le perdite mediante il ricorso alla cassa integrazione o ad altri ammortizzatori sociali - avevo concluso: «È probabilmente giunto il momento - sia pure con un ritardo di decenni rispetto ad altre esperienze socialmente più avanzate, realizzate concretamente in altri ordinamenti, come ad esempio la *Mitbestimmung* in Germania - di dare attuazione ad un modello economico effettivamente incentrato su una vera ed autentica partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, proprio per equilibrare e conciliare gli assetti degli interessi e delle istanze che in esse coesistono e si confrontano. Se opportunamente sono state introdotte anche nella legislazione italiana norme a tutela delle minoranze azionarie, attraverso cui è stato sancito il diritto di queste ad una presenza attiva e responsabile negli organi di amministrazione e di controllo delle più importanti società, quali segnatamente quelle "public",

rappresentativo e di gran lunga prevalente sul piano dell'attivismo, della militanza e del controllo delle manifestazioni di piazza saldamente ancorato a concezioni vetero-comuniste che vagheggiavano di lotta di classe e di dittatura del proletariato – comprimario, non si dimentichi, delle principali vicende insurrezionali susseguitesesi dal secondo dopoguerra, culminate nei moti di reazione all'attentato a Togliatti del 1948, proseguite con i fatti di Genova, di Reggio Emilia e di Roma del 1960, fino a giungere all'"autunno caldo" del 1969, prodromico agli "anni di piombo" che avrebbero insanguinato il settimo e buona parte dell'ottavo decennio del secolo scorso – come e con chi si sarebbe potuto pensare di scatenare la lotta di classe in Italia se i lavoratori fossero stati coinvolti in responsabilità gestionali o avessero anche semplicemente coltivato un interesse sul piano economico alle sorti e ai profitti delle loro imprese?

A livello legislativo, la riforma del diritto societario operata con il d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6 – con la quale al modello tradizionale di *governance* delle società per azioni sono stati affiancati altri modelli alternativi, fra cui quello dualistico⁽⁵⁶⁾ – ha rappresentato un'enorme occasione perduta per dare attuazione al richiamato precetto costituzionale per troppo tempo disatteso. Infatti, solo a parole il modello dualistico

cioè quelle quotate in borsa, credo sia tempo di accordare analoghe tutele ai portatori del fattore lavoro, proprio al fine di evitare che le decisioni più importanti per i destini di una comunità umana, prima ancora che di una collettività di interessi, passino alti sulla testa di coloro che, per i primi, abbiano a subirne le conseguenze. E ciò per il bene delle stesse imprese, prima ancora che dei loro stakeholders».

Inoltre, sulla "ritrosia dei sindacati" all'adozione di un sistema di regole volte a favorire l'azionariato dei dipendenti – contrariamente, ad esempio, al modello sviluppatosi da oltre trent'anni in Francia – v. S. CERRATO, *op. cit.*, p. 567.

⁽⁵⁶⁾ Su cui, *ex plurimis*, v. A. GUACCERO, *Del sistema dualistico*, in AA.Vv., *Società di capitali*, a cura di G. Niccolini e A. Stagno d'Alcontres, II, Napoli, 2004, p. 868 ss.; C. BREIDA, *Del sistema dualistico*, in AA.Vv., *Il nuovo diritto societario*, diretto da G. Cottino, G. Bonfante, O. Cagnasso e P. Montalenti, Bologna, 2004, p. 1094 ss.; G. BALP, F. GHEZZI, P. MAGNANI e C. MALBERTI, *Del sistema dualistico (commenti agli artt. 2409-octies-2409-terdecies)*, in AA.Vv., *Sistemi alternativi di amministrazione e controllo*, a cura di F. Ghezzi, Milano, 2005, p. 3 ss.; L. SCHIUMA, *Il sistema dualistico. I poteri del consiglio di sorveglianza e del consiglio di gestione*, in AA.Vv., *Il nuovo diritto delle società*, diretto da P. Abbadessa e G.B. Portale, 2, cit., p. 683 ss.; G. ZAMPERETTI, *Prime significative applicazioni del sistema dualistico*, in *Società*, 2006, p. 1193 ss.; P. MONTALENTI, *Il sistema dualistico: il consiglio di sorveglianza tra funzioni di controllo e funzioni di alta amministrazione*, in AGE, 2007, p. 269 ss.; AA.Vv., *Sistema dualistico e governance bancaria*, a cura di P. Abbadessa e F. Cesarini, Torino, 2009, ed ivi segnatamente i contributi di P. ABBADESSA, *Il sistema dualistico in Italia: l'evoluzione del modello*, p. 1 ss.; e di G.B. PORTALE, *Il sistema dualistico: dall'Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch (1861) alla riforma italiana della società per azioni*, p. 15 ss.; Id., *Lezioni di diritto privato comparato*, Torino, 2007, p. 211 ss.; V. CARIELLO, *Il sistema dualistico. Vincoli tipologici e autonomia statutaria*, Milano, 2009; AA.Vv., *Il modello dualistico. Dalla norma all'attuazione*, a cura di R. Casiraghi, G. Negri Clementi e P. Schwizer, Milano, 2009.

recepito nell'ordinamento italiano scaturito dalla riforma anzidetta può apparentarsi al "modello renano": senza la presenza necessaria dei rappresentanti dei lavoratori impiegati nell'impresa (non degli esponenti sindacali, si badi) nell'organo di alta amministrazione⁽⁵⁷⁾ - *Aufsichtsrat*, o consiglio di sorveglianza come da noi denominato - non può esistere alcun "modello renano" e il sistema spurio impropriamente riferito al modello dualistico di promanazione germanica, così come introdotto nel nostro ordinamento, lungi dal tendere a realizzare la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, serve tutt'al più ad offrire delle opportunità di duplicazione di poltrone ai vertici di qualche grande società azionaria⁽⁵⁸⁾.

La consapevolezza di tale lacuna nell'ordinamento giuridico italiano ha indotto alcuni parlamentari a presentare proposte di legge specificamente mirate a dare concreta attuazione all'art. 46 della Carta costituzionale. Omettendo di considerare quelle presentate nelle passate legislature, se ne segnalano - fra le più recenti - tre in particolare, presentate nel primo semestre del 2008, ossia nei mesi iniziali dell'attuale

(57) Com'è noto, in Germania la partecipazione dei lavoratori nell'*Aufsichtsrat* varia in funzione del numero dei dipendenti delle società, comprensivo di quelli delle controllate. Nelle società con più di 500 dipendenti un terzo dei posti in tale organo spetta ai rappresentanti di questi (*Drittelgesetz*); in quelle con più di 2000 dipendenti la partecipazione dei lavoratori è paritetica, ma al presidente del consiglio, nominato dagli azionisti, spetta il *casting vote* (*Mitbestimmungsgesetz*); mentre nelle società minerarie e siderurgiche è previsto che i rappresentanti dei lavoratori e dell'azionariato dispongano di un egual numero di posti e che a fungere da ago della bilancia sia nominato un membro indipendente e neutrale rispetto alle istanze di cui sono portatori i consiglieri appartenenti ai due distinti schieramenti (*Montanmitbestimmungsgesetzen*): v. M. HABERSACK, *La gestione nella Società Europea*, in *RDS*, 2009, p. 2.

Sull'autentico modello dualistico intrinseco al diritto germanico v. altresì P. BÖCKLI, *Konvergenz: Annäherung des monistischen und dualistischen Führungs- und Aufsichtsratssystems*, in AA.Vv., *Handbuch Corporate Governance. Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen in der Rechts- und Wirtschaftspraxis*, a cura di P. Hommelhoff, K.J. Hopt e A. von Werder, Köln, 2008, p. 213 ss.; M. LUTTER e G. KRIEGER, *Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats*, Köln, 2008; K.J. HOPT, *Direzione dell'impresa, controllo e modernizzazione del diritto azionario: la relazione della Commissione governativa tedesca sulla corporate governance*, in *Riv. soc.*, 2003, p. 182 ss.; ID., *The German Two-Tier Board (Aufsichtsrat)*. *A German View on Corporate Governance*, in AA.Vv., *Comparative Corporate Governance*, a cura di K.J. Hopt ed E. Wymeersch, Berlin - New York, 1997, p. 3 ss.; M. LUTTER, *Il sistema del consiglio di sorveglianza nel diritto societario tedesco*, in *Riv. soc.*, 1988, p. 95 ss.

(58) Si pensi segnatamente alle società sorte dalla fusione di grandi imprese bancarie - come Unicredit e Intesa Sanpaolo - nelle quali l'opzione per il modello dualistico di *governance* ha consentito di non lasciare "a terra" alcuno degli esponenti apicali delle banche fuse, ma semplicemente di smistarli all'interno dei due organi di amministrazione previsti dal modello. Ove siffatta esigenza non venga ravvisata essenziale, tale modello perde, tuttavia, il proprio *appeal*: non a caso Mediobanca, dopo un breve periodo di adozione del modello dualistico, ha preferito ritornare a quello tradizionale di amministrazione e controllo.

XVI legislatura, e precisamente:

a) la proposta di legge d’iniziativa del deputato Cirielli, rubricata «*Delega al Governo per l’adozione di uno ‘statuto partecipativo’ delle imprese finalizzato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell’impresa*»⁽⁵⁹⁾;

b) la proposta di legge d’iniziativa dei deputati Lo Presti, Saltamari ed altri, rubricata «*Disposizioni concernenti lo statuto per la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell’impresa*»⁽⁶⁰⁾;

c) la proposta di legge d’iniziativa dei deputati Poli, Cesa ed altri, rubricata «*Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell’impresa*»⁽⁶¹⁾.

Queste proposte - ispirate dagli artt. 21 e 22 della Carta sociale europea formata a Strasburgo il 3 maggio 1996 e resa esecutiva in Italia con la l. 9 febbraio 1999, n. 30, nonché dalla raccomandazione del Consiglio della C.E. 27 luglio 1992, n. 443 - evidenziano molteplici profili di contiguità, ma soprattutto appaiono accomunate da uno stesso destino, che è quello di giacere nell’oblio dei polverosi archivi delle Commissioni VI e XI della Camera, alle quali furono assegnate, nelle more di una reviviscenza altamente improbabile, attesi gli interessi prevalenti di un ceto politico votato a ben altre priorità.

9. Le prospettive alla luce del diritto comunitario

Un significativo progresso in direzione dell’attuazione del precetto iscritto nel titolo della nostra Costituzione dedicato ai rapporti economici è stato compiuto dall’Europa. Sulla scia dei documenti riferiti alla fine del paragrafo precedente, per vero, il Consiglio dell’U.E. ha inserito nel regolamento n. 2157, emanato in data 8 ottobre 2001 sotto la rubrica «*Lo statuto della Società europea (SE)*»⁽⁶²⁾ ed entrato in vigore

⁽⁵⁹⁾ 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 v. 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.

l'8 ottobre 2004, speciali previsioni mirate «*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 dell'Unione una materia sulla quale esiste una grande varietà di normative e di prassi all'interno di questi – quale quella concernente le modalità di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel processo decisionale delle società – il Consiglio ha preferito demandare agli Stati membri il compito di armonizzare in maniera più flessibile, tenuto conto delle rispettive legislazioni nazionali, tale coinvolgimento in seno alla società europea, fissando le linee-guida per raggiungere questo obiettivo in un'apposita direttiva, la n. 86 emanata lo stesso giorno del regolamento⁽⁶³⁾, le cui «*disposizioni [ne] costituiscono un complemento indissociabile ... e devono poter essere applicate contemporaneamente*» ad esso (19° considerando)⁽⁶⁴⁾.

La prima, e principale, prescrizione della direttiva in questione – con-

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 CONF SERVIZI, 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. 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.

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⁽⁶⁵⁾ o mediante fusione di altre società da cui scaturisca quale società emergente dalla fusione o incorporante una SE⁽⁶⁶⁾ - ad avviare una negoziazione, previa messa a disposizione delle necessarie informazioni, con i 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 capitario 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⁽⁶⁷⁾, «*compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione e di vigilanza della*

⁽⁶⁵⁾ 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. 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.

SE che i 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)⁽⁶⁸⁾.

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 (art. 3). Per converso, la direttiva facoltizza gli Stati membri ad esonerare gli organi di amministrazione e di vigilanza delle SE e delle loro *subsidiaries* 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*⁽⁶⁹⁾, *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, poi, annesso un allegato («*Disposizioni di riferimento*») il quale, nella sua parte II, stabilisce che l'organo di rap-

⁽⁶⁸⁾ 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.

presentanza dei lavoratori 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 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⁽⁷⁰⁾, 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 vigilanza*

(70) È 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 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 opporsi*»). 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.

della SE, sono membri a pieno 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.⁽⁷¹⁾; ed inoltre, occorre dire, la SE non è stata evidentemente concepita alla stregua di una figura destinata ad essere fruita dalle società italiane⁽⁷²⁾, 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⁽⁷³⁾, caratterizzanti in prevalenza quelle di promanazione, rispettivamente, germanica e britannica. Nonostante questo precedente comunque importante – soprattutto sotto il profilo qualitativo – che può trarsi dall’esperienza comunitaria, la risoluzione del nostro problema,

(71) 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 il diritto 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 perseguito emanando disposizioni nel settore suddetto, a complemento delle disposizioni contemplate nel regolamento».

che è quello di ottemperare sul serio una buona volta a un nostro precetto costituzionale, è di stretta ed esclusiva competenza della legislazione italiana e non può essere traslato, stante la nostra incapacità a provvedere, sulla normativa dell'Unione Europea. E allora - come avviene per tutte le cose importanti - il *redde rationem* è molto semplice: ad oltre sessantatré anni dalla data di promulgazione della Costituzione, o si riuscirà sul serio ad attuare la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese oppure sarà meglio prendere atto, con vergogna, che questo non è un obiettivo concretamente perseguibile in Italia e provvedere quindi al più presto, con sincerità e con realismo, ad abrogare l'art. 46 della nostra Carta costituzionale, il cui mantenimento nella situazione attuale sarebbe - come già è, non da oggi - un inverecondo esempio di ipocrisia e di "farisismo giuridico".

Una schiarita in questo quadro per vero piuttosto desolante è venuta, recentemente, dalla sottoposizione a *referendum* da parte della FIAT ai propri dipendenti dello stabilimento torinese di Mirafiori di un piano industriale che prevedeva, fra l'altro, accanto alla richiesta di più rigide modalità di prestazione del lavoro compensate da non trascurabili incentivi salariali, l'effettuazione di nuovi investimenti in quello stabilimento dell'ordine di un miliardo di euro, subordinatamente al voto favorevole della maggioranza dei lavoratori ivi operanti. Già l'iniziativa referendaria attuata dalla direzione aziendale - su cui il 14 gennaio 2011 ha manifestato il proprio consenso oltre il 54 per cento dei dipendenti anzidetti, contro l'indicazione di voto negativa espressa dalla FIOM-CGIL - ha rappresentato una significativa forma di coinvolgimento dei lavoratori alle sorti della loro impresa. Ma, quel che più conta, le dichiarazioni rese all'indomani della consultazione dall'amministratore delegato della società, Sergio Marchionne, hanno esplicitamente attestato l'intenzione della stessa di prevedere sia forme di partecipazione agli utili dei propri dipendenti sia l'attribuzione di azioni ai medesimi⁽⁷⁴⁾.

A tali dichiarazioni di Marchionne ha immediatamente fatto seguito l'allora presidente di CONFINDUSTRIA, Emma Marcegaglia, la quale - ribaltando la linea politica tradizionalmente seguita dalla Confederazione nazionale degli industriali - ha espresso una inequivoca apertura verso la diffusione del modello partecipativo prospettato dall'esponente apicale della principale impresa privata italiana, quanto meno in termini di addetti occupati⁽⁷⁵⁾.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. E. MAURO, *Marchionne e la Fiat: "L'accordo non si tocca, darò gli utili agli operai"*, in *La Repubblica*, 18 gennaio 2011, p. 1; e più oltre, nelle pagine interne, l'intervista rilasciata dallo stesso amministratore delegato sotto il titolo *La mia sfida per la nuova Fiat: salari tedeschi e azioni agli operai*, *ivi*, p. 14 s.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. N. PICCHIO, *Marcegaglia: vince la nostra strategia. "Ora Fiat ha le condizioni per*

Torna così a profilarsi, dopo moltissimi anni, uno scenario in cui l'idea partecipativa - non solo, si badi, circoscritta alla partecipazione ai profitti, ma estesa anche all'azionariato dei dipendenti e alla rappresentanza di questi negli organi di governo delle società - ha incassato il *favor* di due autorevolissimi protagonisti della vita economia del Paese. Questo è un fatto molto importante, che potrebbe avere conseguenze di estremo rilievo al fine dell'instaurazione di un sistema autenticamente partecipativo dei lavoratori agli utili e alla gestione delle imprese in Italia: conseguenze che, se venissero effettivamente tradotte sul piano legislativo, porterebbero senza dubbio al superamento della conclusione decisamente pessimistica più sopra rassegnata. Di qui ad ipotizzare che ciò sia sufficiente a far recepire una buona volta questa idea in sede legislativa, ovviamente, ce ne corre: però è un segnale decisamente incoraggiante. Se son rose ...

Abstract

The Author thinks back over the juridical and social issues of the workers' participation to the corporate governance, crossing through the teachings of the catholic Church, expressed in many papal Encyclicals, and the domestic and International legislations both before and after the Second World War; mainly represented by the Acts of the corporative regime, the Civil Code, the Republican Constitution and the European Company Bill.

He investigates the reasons why this model did not find, in Italy, the favour neither of the entrepreneurs nor of the Unions - on the contrary to what happened mainly in Germany and in France too - and outlines the perspectives of such a clever idea revival to involve employees in assuming the responsibility on the conduct of business of the firms where they work

investire. Siamo disponibili a discutere di rappresentanza", in Il Sole-24 Ore, 16 gennaio 2011, p. 5; D. DI VICO, "Cambio la Confindustria. E dico sì alla partecipazione dei lavoratori agli utili", in Corriere della Sera, 21 gennaio 2011, pp. 1 e 13.