

PROPOSTA N. 13 | Consigli del lavoro e di cittadinanza nell'impresa

Si propone di realizzare l'obiettivo di una partecipazione strategica di lavoratori e lavoratrici alle decisioni delle imprese attraverso l'introduzione di una forma organizzativa in uso in altri paesi, il Consiglio del Lavoro, che valuti strategie aziendali, decisioni di localizzazione, condizioni e organizzazione del lavoro, impatto delle innovazioni tecnologiche su lavoro e retribuzioni. Nei Consigli (che sarebbero quindi anche "della cittadinanza") siederebbero anche rappresentanti di consumatrici e consumatori e di persone interessate dall'impatto ambientale delle decisioni.

La proposta che avanziamo risponde sia all'esigenza di dare attuazione alla "partecipazione strategica dei lavoratori", sia all'esigenza più generale di far pesare nell'impresa l'esito di un confronto aperto fra molteplici interessi e valori: quelli del lavoro, appunto, ma anche del consumo e della tutela dell'ambiente. Si tratta di un obiettivo di vera e propria democratizzazione dell'economia, alla quale, oltre un certo limite, lo Stato non può dare direttamente risposta. Per questo motivo la proposta riconosce un ruolo fondamentale alla partecipazione degli *stakeholder* – *in primis* dei lavoratori – al governo dell'impresa. Non si tratta di indurre il management a "tenere in considerazione" altri interessi oltre quelli degli azionisti, ma di trasferire potere agli *stakeholder* (*stakeholders empowerment*), permettendo loro di pesare direttamente in difesa dei propri interessi nell'ambito della *governance* dell'impresa.

In questo quadro, la nostra proposta mira in primo luogo a creare un nuovo equilibrio di potere favorevole ai lavoratori/trici, in considerazione della loro centralità nell'impresa. Tale riequilibrio dovrebbe interessare *tutti i lavoratori e lavoratrici* sostanzialmente coinvolti/e dalle attività dell'impresa, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (a tempo indeterminato o determinato, di lavoro dipendente o autonomo, di lavoro formalmente interno alla gerarchia dell'impresa oppure decentrato in unità produttive fornitrici esterne, ma in realtà dipendenti). La partecipazione democratica dei lavoratori/trici è per noi anche il canale per dare "voce" all'interno della *governance* dell'impresa agli *stakeholders* esterni più importanti, come i consumatori/trici e le comunità locali interessate agli impatti ambientali dell'attività di impresa.

Naturalmente, non pensiamo che i poteri e le forme di rappresentanza degli *stakeholders* esterni saranno identiche a quelle dei lavoratori e lavoratrici. È indubbio però che dare voce ai consumatori/trici e alle comunità locali sia indispensabile per contrastare l'abuso del potere di mercato e del vantaggio informativo nelle relazioni contrattuali di cui godono le imprese e per prevenire gli effetti ambientali negativi che non possono essere neutralizzati *ex post* e che in molti casi tendono ad avere conseguenze catastrofiche per l'ecosistema. La voce dei consumatori/trici e delle comunità locali, inoltre, aprirebbe il processo deliberativo del governo di impresa ad una visione più generale e imparziale degli interessi di tutti gli *stakeholders*. Eviterebbe ciò che oggi accade quando l'as-

senza di un luogo di preventivo confronto di valori e interessi diversi, in merito alle scelte strategiche dell'impresa, pospone nel tempo e rende a volte non più ricomponibile il conflitto fra quei valori e interessi: specie il conflitto fra l'esigenza di tutelare i posti di lavoro e l'esigenza di tutelare la salute o l'ambiente.

Insomma, anche considerando forme di rappresentanza differenziata, tendiamo a promuovere il valore della "uguale cittadinanza" nel campo del governo di impresa, ove tutti gli *stakeholders* (non solo imprenditori e imprenditrici, manager, e azionisti, ma anche lavoratori e lavoratrici, consumatori/trici e comunità portatrici di interessi ambientali) siano considerati, in quanto soggetti autonomi, *sempre anche come fini, e mai soltanto come meri mezzi* (Kant).

L'obiettivo di democratizzazione del governo di impresa può essere perseguito in vari modi, molti dei quali già sperimentati in diversi ordinamenti europei e previsti anche nel diritto dell'Unione. Un primo modo è quello della partecipazione diretta dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la nomina di rappresentanti nell'organo amministrativo. Questa soluzione, ben conosciuta in diversi ordinamenti europei (primo fra tutti la Germania), in Italia, in assenza di una più generale revisione del diritto societario, potrebbe essere di più difficile praticabilità. La partecipazione diretta dei lavoratori/trici dovrebbe, quindi, accompagnarsi a una strategia di cambiamento istituzionale più articolata.

La forma principale di partecipazione alla quale noi proponiamo di far ricorso (anch'essa già ampiamente sperimentata fuori dall'Italia) è quella dei Consigli del Lavoro (*works council*). Si tratta di organismi di rappresentanza istituzionalizzata dei lavoratori/trici, collocati al di fuori dell'organo amministrativo. Nondimeno tali Consigli vanno intesi come facenti parte della *governance* dell'impresa in ragione dei poteri e diritti di varia natura (informazione, consultazione, espressione vincolante di pareri, veto, co-decisione) che sono loro attribuiti. Essi avrebbero inoltre, nella nostra proposta, un collegamento istituzionalizzato con l'organo amministrativo di vertice, tramite la partecipazione di uno o più dei loro rappresentanti alle riunioni del CdA.

Rispetto alle esperienze europee, la nostra proposta ha alcune importanti peculiarità: l'unificazione nel Consiglio del Lavoro di tutti i lavoratori/trici che contribuiscono in modo rilevante alla creazione di valore da parte dell'impresa, in-

dipendentemente dalle forme contrattuali, e la “voce” che hanno nel Consiglio i rappresentanti degli altri *stakeholders*. Infatti, la nostra proposta prevede la presenza nei Consigli anche a livello di distretto, di rete contrattuale e di catena di subfornitura e a rappresentanti delle comunità locali su cui ricadono le conseguenze ambientali dell’attività di impresa, nonché dei consumatori o degli utenti. Per questo una denominazione più appropriata è Consigli del Lavoro e di Cittadinanza nell’impresa (d’ora in poi: Consigli). Così le forme differenziate di partecipazione da noi proposte, che mantengono integra la funzione di rappresentanza del punto di vista dei lavoratori/trici e degli stakeholder, faranno sì che per essere efficace la *governance* dell’impresa debba realizzare un *bilanciamento equo* tra gli interessi di lavoratori/trici, stakeholder non finanziari e azionisti, superando di fatto la dottrina del *valore azionario dell’impresa*.

IL METODO DI ATTUAZIONE.

Per introdurre forme di democrazia nel governo di impresa occorrono azioni simultanee dall’alto e dal basso. Più precisamente, è necessario introdurre una regolazione che faccia riferimento, da un lato, a norme imperative generali che definiscono il quadro regolatorio e, dall’altro, a sperimentazioni e accordi tra le parti che sfruttino lo spazio concesso all’autonomia privata.

Affidarsi esclusivamente alla disciplina legislativa sacrificerebbe le molteplici sfaccettature del problema: troppe sono le sfaccettature del problema rispetto alle diverse forme e dimensioni d’impresa; troppo estesa sarebbe l’ignoranza dei dettagli da parte del legislatore; inoltre, nessuna forma di governance può essere attuata se i soggetti interessati non la considerano conveniente. D’altra parte, la strada della semplice autoregolamentazione non consentirebbe di raggiungere le finalità che si intendono perseguire. I soli benefici di reputazione sociale legati ad una simile scelta di governance sarebbero superati da interessi in conflitto, resistenze e diffidenze verso così profonde innovazioni. L’integrazione tra strumenti regolativi e autoregolativi promette di essere più efficace.

Il processo dovrebbe essere innescato da una norma generale *imperativa*, che stabilisca principi generali e obblighi minimi circa la costituzione dei *Consigli* e abbia valenza programmatica. A partire da essa, si aprirebbe lo spazio per l’autoregolazione, intesa come definizione di regolamenti attuativi attraverso l’accordo tra parti interessate. Si potrebbe perciò formare un Comitato nazionale di rappresentanti delle parti sociali (imprenditori e sindacati) e delle organizzazioni più rappresentative dei consumatori/trici e degli interessi ambientali, con lo scopo di emanare Regolamenti nazionali attuativi. Questo Comitato potrebbe essere assistito da una Commissione tecnico-amministrativa indipendente composta da esperti di nomina pubblica, in grado di vigilare sulla corrispondenza tra regole attuative concordate e norme

della legge istitutiva dei Consigli, e di integrare i Regolamenti attuativi qualora le parti non arrivassero all’accordo.¹

Tali Regolamenti costituirebbero la regola cui attenersi in mancanza di espressa volontà contraria (regola di *default*). Le imprese normalmente modificherebbero i loro statuti secondo quanto previsto dai Regolamenti. Ma potrebbero non aderirvi (*opt-out*) dietro motivata giustificazione, adottando soluzioni alternative che diano nondimeno attuazione coerente alla legge. Le modalità di attuazione adottate dalle imprese, sottoposte a obbligo di rendicontazione, sarebbero vigilate dalla Commissione tecnico-amministrativa nazionale. Nel caso tali modalità non fossero coerenti con le richieste della legge, si procederà a correggerle. Se i Regolamenti attuativi stabilissero termini differenziati nel tempo per l’adesione di categorie di impresa di diversa dimensione, nondimeno le singole imprese potrebbero esercitare la loro autonomia statutaria, decidendo di attuare anticipatamente (*opt-in*) le disposizioni.

I Regolamenti, oltre a prevedere obblighi di rendicontazione, dovrebbero assegnare un ruolo di rilievo al monitoraggio dal basso e alla verifica indipendente svolta da enti di terza parte, creati su iniziativa volontaria di associazioni di cittadinanza attiva, sindacati, associazioni di imprese e soggetti professionali della certificazione – e organizzati in modo da essere al riparo da conflitti di interesse. Essi potrebbero verificare la conformità e l’efficacia delle soluzioni adottate dalle imprese.

I TERMINI NORMATIVI MINIMI NECESSARI

Ecco una prima ipotesi sul possibile contenuto della norma di legge:

- I. Obbligo di formazione dei Consigli del lavoro e della cittadinanza nell’impresa (o Consigli) nelle imprese con un numero di lavoratori superiore a una data soglia da stabilire, su iniziativa di almeno una data percentuale di questi: il Consiglio ha lo scopo di organizzare la partecipazione dei lavoratori e degli altri *stakeholders* non finanziari al governo dell’impresa, così da garantirne l’uguale considerazione e rispetto nella gestione, permettere l’apporto informato alla presa delle decisioni, fare in modo che la gestione torni nel reciproco vantaggio di tutti gli *stakeholders*.
- II. Nei Consigli sono rappresentati tutti i lavoratori che collaborano essenzialmente all’attività di impresa senza distinzione di tipologia contrattuale, nonché i lavoratori delle imprese della catena di subfornitura e del contratto a rete (sotto certe condizioni).
- III. Il Consiglio può avere il compito di nominare uno o più

¹ Il Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro potrebbe essere utilizzato anche per assolvere un ruolo nel concordare i regolamenti per l’attuazione delle forme di democrazia economica nelle imprese, in linea con i criteri della nostra proposta.

- membri del CdA aventi certi poteri (consultazione e decisione su date materie in analogia con i poteri del Consiglio).
- IV. Obbligo di consultazione del Consigli da parte dell'organo amministrativo e della direzione dell'impresa su tutte le materie strategiche, nonché potere di cogestione del Consigli su certe (particolari) materie (cfr. box).
 - V. In imprese con un numero di dipendenti sopra una data soglia (medie imprese) il CdA forma un comitato per la consultazione sistematica degli *stakeholders* esterni (comunità locale, consumatori e utenti).
 - VI. Nelle stesse imprese il Consiglio, nella forma ristretta costituita dalle rappresentanze dei lavoratori, identifica categorie di *stakeholders* esterni che vengono rappresentati nel Consiglio stesso. Si può prevedere che esso operi in due composizioni diverse, una ristretta ai soli lavoratori e lavoratrici, e una allargata a tutti gli *stakeholders* in relazione alle diverse materie trattate, e diritti e poteri diversi. Comunità locali, consumatori e consumatrici e utenti di servizi ove possibile esprimono i propri rappresentati mediante elezioni dirette organizzate dalle locali Camere di commercio e dagli enti locali territoriali.
 - VII. L'impresa offre supporto organizzativo al Consiglio, permette ai rappresentanti di riunirsi in orario di lavoro e rispetta l'indipendenza della formazione della rappresentanza del lavoro nel Consiglio.
 - VIII. Su iniziativa di un numero minimo di lavoratori e lavoratrici operanti presso un gruppo di piccole imprese viene costituito un Consiglio distrettuale col supporto della locale Camera di commercio.
- Nel box che segue si offre una descrizione di come le linee generali sopra esposte potranno essere interpretate e applicate.

CONSIGLI DEL LAVORO E DI CITTADINANZA NELL' IMPRESA

Dove nascono i Consigli?

Nel caso tipico il Consiglio è collocato a livello della singola impresa e fa parte del suo sistema di governo. Tuttavia, specialmente per dare rappresentanza ai lavoratori e alle lavoratrici in organismi che abbiano possibilità d'influire sulle loro condizioni, si possono prevedere le seguenti varianti: (i) il Consiglio può essere collocato a livello distrettuale o territoriale, e sostenuto organizzativamente dalla locale Camera di commercio per coinvolgere anche i lavoratori e le lavoratrici di piccole imprese operanti nei distretti; (ii) il Consiglio può essere collocato a livello di rete, ma sostenuto organizzativamente dall'impresa che costituisce il nodo principale della rete, ovvero è il maggior contraente della *supply chain* rilevante, per coinvolgere i lavoratori di imprese (spesso piccole) che fanno parte di contratti di rete, o della catena di subfornitura di una impresa di dimensioni maggiori.

Da chi sono composti i Consigli?

Sono membri del Consiglio: i rappresentanti di lavoratori e lavoratrici dipendenti dell'impresa (indipendentemente dal tipo di contratto); tutte le altre categorie di lavoratori/trici legati da contratti di prestazione d'opera con l'impresa (ad es. collaborazioni coordinate e continuative, "partita IVA"), a condizione che questi contratti configurino una relazione di collaborazione esclusiva; i rappresentanti dei lavoratori/trici delle imprese inserite nella catena di sub-fornitura dell'impresa principale o in un contratto a rete che lega molteplici piccole imprese con un'impresa principale. Qualora l'impresa superi una certa soglia dimensionale, sono infine previsti i rappresentanti di *stakeholders* esterni (consumatori e consumatrici o utenti di servizi e delle comunità locali circostanti gli impianti o le sedi dell'impresa).

La natura multi-*stakeholder* pone il problema del bilanciamento nella composizione e dei diritti dei vari componenti. Quale principio generale, si può affermare che la maggioranza dei membri debba essere costituita dai rappresentanti dei lavoratori/trici interni all'impresa (senza però distinzione di tipologia contrattuale). Circa i diritti, i rappresentanti degli *stakeholders* esterni partecipano a pieno titolo a tutti i processi di consultazione del Consiglio da parte dell'impresa, ma si può prevedere che il Consiglio decida in composizione ristretta sulle materie per le quali ha potere di veto.

Chi partecipa all'elezione dei Consigli?

I membri "interni" del Consiglio (pari a una quota maggioritaria) sono eletti da tutti i lavoratori e lavoratrici di una data impresa indipendentemente dalla forma contrattuale. Tutti i lavoratori/trici operanti nelle imprese inserite entro una catena di fornitura o un contratto a rete con un'impresa principale eleggono i loro rappresentanti (per una quota minoritaria). La partecipazione all'elezione avviene secondo il principio "una testa un voto". Nel caso l'elezione dei candidati sia in comune tra imprese diverse, i lavoratori/trici si riuniscono in apposite assemblee comuni prima del voto. All'elezione del Consiglio partecipano inoltre (sempre per una quota minoritaria dei consiglieri) gli *stakeholders* non finanziari dell'impresa. Essi sono previsti solo per imprese le cui dimensioni siano superiori a una certa soglia. Laddove possibile, la partecipazione dovrebbe avvenire attraverso l'elezione diretta dei rappresentanti della comunità via assemblee o consultazioni elettorali a suffragio universale, che possono avere luogo in ambiti territoriali definiti. Le locali Camere di commercio e i Comuni possono essere gli organizzatori di tali consultazioni. Analoga modalità può essere adottata nel caso di aziende di servizi che riforniscano un territorio determinato, i cui utenti possano quindi essere facilmente identificabili su base geografica.

Quali diritti e poteri hanno i Consigli?

I diritti e poteri possono essere strutturati secondo i modelli offerti dalle esperienze di altri paesi europei (Olanda e Germania in particolare). Si possono dunque ripartire le materie su cui il Consiglio è chiamato (a vario titolo) ad intervenire in tre categorie:

- a) Materie di carattere generale in cui le scelte dell'impresa possono incidere su tutti gli *stakeholders* (definizione di piani strategici di medio e lungo periodo; interventi straordinari che comportano rilevanti modifiche degli *assets* aziendali e della composizione della compagine societaria; alleanze di tipo strategico; modalità di gestione; principali decisioni di rilevanza strategica; nomina dell'amministratore delegato e dei dirigenti apicali dell'impresa e distribuzione tra di essi dei poteri gestionali).
- b) Materie di natura gestionale che hanno effetto prevedibile e intenzionale sulle condizioni generali dei lavoratori (programmi di riorganizzazione del lavoro; scelte di localizzazione e delocalizzazione di impianti o sedi produttive; programmi di sviluppo dell'occupazione; salute; welfare aziendale; ecc.) e politiche generali relative alle remunerazioni.
- c) Materie che più direttamente si riflettono su posizioni individuali o di gruppi identificabili di lavoratori e lavoratrici (livelli occupazionali, assegnazione di mansioni in base a piani di organizzazione del lavoro, effetti diretti di delocalizzazioni sull'occupazione, programmi di reimpiego o riqualificazione dei lavoratori, piani formativi, sicurezza sul lavoro, piani di remunerazione — specie nella parte variabile, bonus ecc. —, interventi di welfare aziendale, definizione di piani pensionistici, avanzamenti di carriera, orari di lavoro, ecc.).

Rispetto a tali categorie il Consiglio può esercitare tre tipi di diritti/poteri cui corrispondono doveri da parte della direzione aziendale: i) *diritto di informazione*, cui corrisponde il dovere di offrire tutta l'informazione rilevante per una scelta in tempo utile - cioè in modo completo rispetto alla decisione e in tempo sufficientemente anticipato rispetto alle decisioni del CdA per dar modo di formare un orientamento ragionato; ii) *diritto/potere di essere consultato e di esprimere una proposta o contro-proposta* che abbia possibilità di incidere effettivamente, cui corrisponde il dovere della direzione aziendale di seguire una procedura formale di consultazione, sottomettere proposte e informazioni rilevanti per la decisione e attendere il tempo dovuto per la controproposta, nonché rispondere in modo argomentato e entro tempi stabiliti circa l'accettazione o meno delle controproposte; iii) *diritto/potere di codecisione*: cioè il diritto di esprimere consenso vincolante su certe proposte e quindi, in sostanza, diritto di veto su certe decisioni a meno che su di esse non si raggiunga l'accordo esplicito del Consiglio a seguito di un processo di consultazione. Data questa tripartizione sembra naturale che le materie di tipo a) e b) siano oggetto dei diritti di informazione e di consultazione (i) e ii); mentre le materie che rientrano nella categoria c) siano oggetto del diritto di codecisione iii).

Che voce hanno i lavoratori e gli altri stakeholders negli organi di amministrazione dell'impresa?

Il Consiglio nomina uno o più rappresentanti che partecipano all'organo amministrativo. Tali rappresentanti non sono di necessità membri del Consiglio, né dipendenti o collaboratori dell'impresa. Per questi rappresentanti, qualora non siano membri del Consiglio, potrebbero essere richieste qualifiche professionali e condizioni di onorabilità analoghe a quelle dei consiglieri ordinari nei CdA, benché i doveri cui soggiacciono tali membri speciali del CdA siano definiti in modo differente e le modalità di remunerazione non possano essere legate al "valore per gli azionisti". Le società per azioni devono costituire un comitato interno al CdA con i seguenti compiti specifici: 1) consultare il Consiglio dell'impresa due volte all'anno sulle materie di interesse generale ed ordinario, ed ogni volta che decisioni di natura straordinaria siano in programma, tali che sia dovuta la consultazione o il parere vincolate del Consiglio; 2) individuare gli *stakeholders* esterni specifici di quell'impresa, di cui incontrare le rappresentanze almeno due volte l'anno, con cui tenere stabili contatti, cui fare ogni anno una relazione sull'attività svolte, e alla cui valutazione sottoporre le decisioni nelle materie di loro interesse.

Cosa accade se rimangono disaccordi?

Nel caso di conflitti che persistono, sia a seguito della procedura di consultazione sia nel caso la direzione proceda su un programma senza che questo abbia ricevuto il consenso del Consiglio, nei casi in cui è obbligatorio, si può ricorrere a forme di mediazione o arbitrato. Nel caso tuttavia di decisioni su cui l'acquisizione del consenso sia obbligatoria, il disaccordo equivale alla nullità della decisione dell'organo amministrativo. Occorre perciò identificare l'autorità giudiziaria cui il Consiglio possa appellarsi per sancire la nullità della decisione.

Chi sostiene i costi di funzionamento?

L'impresa sostiene i costi di funzionamento del Consiglio; nel caso si tratti di una grande impresa cui afferiscono lavoratori di piccole imprese inserite in una rete di subfornitura, essa sostiene anche i costi della partecipazione di questi lavoratori. Nel caso di un Consiglio composto da lavoratori di sole piccole imprese, avente dimensione distrettuale, il costo di funzionamento e il supporto organizzativo è offerto dalla locale Camera di commercio.

Che rapporto c'è tra i Consigli, sindacati e contrattazione a livello aziendale?

I Consigli non rappresentano un canale di rappresentanza sindacale, ma i sindacati, come libere associazioni di rappresentanza, possano svolgere la loro attività anche all'interno del Consigli, candidando propri esponenti all'elezione nel Consiglio, svolgendo audizioni di esperti sindacali da parte del Consiglio e avendo ruolo nella loro conduzione. La distinzione è tra la natura, funzione, poteri e diritti esercitati dal Consiglio e dai sindacati rispettivamente. Mentre i sindacati conservano la loro autonomia dall'impresa (quale soggetto di rappresentanza di un interesse, che come entità associativa è giuridicamente indipendente dall'impresa), il Consiglio fa parte invece del perimetro degli istituti che formano il "governo" dell'impresa. Il Consiglio ha perciò poteri e diritti di partecipazione ai processi decisionali che i sindacati non possono esercitare direttamente.

Al contempo, il Consiglio, dal momento che è un istituto dell'impresa, non ha diritto di iniziativa e rappresentanza sindacale, conclusione di contratti collettivi di lavoro a livello nazionale, territoriale o aziendale, né d'intraprendere le relative forme di azione collettiva (inclusa indizione di scioperi ecc.). Alcune materie, quali la negoziazione dei salari e delle remunerazioni (cosa diversa dalla decisione d'impresa se pagare in un dato momento una parte variabile del salario commisurata ai risultati di gestione – che deve passare per il Consiglio) possono essere considerate riservate alla competenza sindacale. Inoltre l'esistenza di aree tematiche di comune interesse tra i sindacati ed i Consigli – come l'organizzazione del lavoro - non implica che le competenze siano concorrenziali o vi sia confusione dei ruoli. A ben vedere le due funzioni sono complementari. Si considerino infatti materie come l'innovazione tecnologica digitale e le applicazioni di intelligenza artificiale, che influenzano vari aspetti, tra cui l'organizzazione del lavoro e i livelli di occupazione e qualificazione, il welfare aziendale e le strategie di integrazione col welfare locale, il controllo sui lavoratori e le lavoratrici attraverso nuove tecnologie digitali, le parti variabili del salario collegate ai risultati dell'azienda, i divari remunerativi massimi all'interno dell'impresa. Nel caso di decisioni su queste materie, che si formano inizialmente negli organi dell'impresa e solo poi arrivano al tavolo negoziale, la partecipazione al Consiglio offre anche al sindacato informazione "in tempo utile" per svolgere in seguito i propri compiti negoziali, ma già prima farà in modo che le proposte dell'impresa arrivino sul tavolo negoziale in modo favorevole alla conclusione di accordi positivi per il sindacato.

Proprio sulle materie che nella nostra proposta sono oggetto di potere di codeterminazione da parte del Consiglio vi può essere una sovrapposizione con le materie d'interesse della contrattazione integrativa: ma questo significa che certe proposte gravemente conflittuali verso i lavoratori e le lavoratrici, e che aprirebbero una crisi delle relazioni sindacali, non potrebbero neppure arrivare legalmente al tavolo negoziale, perché sarebbero preventivamente fermate dalla mancanza di condivisione del Consiglio (un potere legale di veto difficilmente esercitabile dal sindacato). D'altra parte se nei processi di co-decisione non si dovesse formare un consenso, se i pareri del Consiglio dovessero essere ignorati, allora vi sarebbe una nuova legittimazione del ruolo sindacale come soggetto che protegge la democrazia nell'impresa, anche con il ricorso all'azione collettiva.

Diventa importante estendere sin dall'inizio la proposta dei "Consigli del lavoro e di cittadinanza" al mondo della cooperazione (di lavoro e dei consumatori).

Si tratta di un intervento in linea con caratteristiche costitutive del movimento cooperativo: democrazia, partecipazione e mutualismo. Proprio avere disatteso queste caratteristiche ha esposto in questi anni una parte del mondo della cooperazione a derive che finivano per accomodare pratiche diffuse di sfruttamento del lavoro (si pensi alle cooperative di sub-appalto nel terziario o nella gestione delle professioni socio-sanitarie). Per cogliere le opportunità indubbe di queste forme di impresa, una volta messe in evidenza con fermezza queste criticità, appare opportuno introdurre uno strumento come quello dei Consigli, capace di rimettere al centro i caratteri costitutivi del modello cooperativo e di restituire potere contrattuale ai lavoratori e alle lavoratrici².

² Altre misure, su cui ritornare, appaiono necessarie. Se ne anticipa una. Andrebbe soppressa la norma che consente di istituire cooperative di lavoro (anche se sociali) a "mutualità non prevalente", cioè cooperative che pur co-

In conclusione, è utile osservare che il Consiglio realizza un certo grado di "unificazione" del mondo del lavoro nell'impresa poiché consente di dare voce alle forme di lavoro che non si identificano con il classico rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Anche nel caso di lavoratori e lavoratrici deboli - parasubordinati/e o in imprese dell'indotto o *raider* - la natura istituzionale dei Consigli quali organi di partecipazione alla gestione dell'impresa, implica che la partecipazione difficilmente possa essere dissuasa dal ricatto di non rinnovo del contratto lavoro. Operando nei Consigli il sindacato può dare rappresentanza anche a questi mondi. In conclusione, dovrebbe essere evidente che attraverso l'articolazione di ruoli e funzioni distinte tra Consigli e sindacati, è il potere negoziale dei lavoratori e delle lavoratrici nell'impresa ad accrescersi.

stituite da pochi soci possono assumere senza limiti lavoratori e lavoratrici o realizzare transizioni in misura prevalente, quando non addirittura esclusiva, come soci. Tutte le cooperative di questo tipo dovrebbero avere l'obbligo di associare tutti o gran parte dei lavoratori e lavoratrici occupati/e.