



Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 483/2024

© Tiziano Treu 2024
Emerito Università Cattolica di Milano
tiziano.treu@yahoo.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 - csdle@lex.unict.it
<https://csdle.lex.unict.it>



Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro^α

Tiziano Treu
Università Cattolica di Milano

1. Ruolo e responsabilità delle imprese nelle transizioni ecologica e digitale	2
2. Implicazioni per il diritto e le politiche del lavoro delle normative europee sulla responsabilità delle imprese	3
3. Adattamenti legislativi e contrattuali alle transizioni: formazione professionale e politiche attive del lavoro.....	5
4. Nuove competenze e profili professionali.....	7
5. Alterazione dei luoghi e tempi del lavoro	8
6. Sicurezza del lavoro e ambiente	10
7. Superare le reazioni parziali e adattive	12
8. Un nuovo punto di vista: la responsabilità dell'impresa, la <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>	13
9. Continua: La proposta di direttiva Due Diligence	18
10. L'indirizzo pubblico delle attività d'impresa	20
11. Le implicazioni della costituzionalizzazione dell'ambiente	21
12. Il coinvolgimento degli stakeholders	23
13. Possibilità e condizioni della partecipazione nell'impresa	26

^α In corso di pubblicazione nella rassegna Astrid di marzo 2024 "*Dovere e responsabilità sociale delle imprese dopo la revisione degli artt. 9 e 41 della Costituzione*"

1. Ruolo e responsabilità delle imprese nelle transizioni ecologica e digitale

Le due transizioni ecologica e digitale che dominano gli scenari trasformativi del nostro futuro hanno rimesso al centro della attenzione degli analisti e dei policy makers la questione del ruolo dell'impresa e delle sue responsabilità sia economiche sia sociali.

Questa rinnovata centralità della questione interroga le discipline dedite allo studio dell'impresa, e sollecita in particolare le riflessioni del diritto del lavoro, che viceversa lo ha tradizionalmente eluso, limitandosi a osservare dall'esterno l'impresa, e spesso solo le sue unità operative, per lo più viste come controparti dei lavoratori¹.

Le sollecitazioni provengono anzitutto dalle trasformazioni del contesto che stanno cambiando l'habitat sia tecnologico sia ambientale in cui l'impresa ha storicamente operato.

Ma trovano un riscontro altrettanto inedito sul piano delle politiche pubbliche messe in atto in seguito ai provvedimenti europei del NGEU e della regolazione normativa sia italiana sia soprattutto europea.

Alla debolezza delle prime forme di responsabilità sociale dell'impresa, che erano affidate alla autoregolazione, hanno fatto seguito forme diverse di interventi cogenti rivolti a vincolare le attività dell'impresa al perseguimento di obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

Questi interventi sia dei legislatori nazionali sia della Unione Europea segnalano una reazione alquanto significativa, largamente impreveduta e non uniforme, dei nostri sistemi giuridici al mutamento del contesto.

La globalizzazione dei mercati unita alla diffusione delle tecnologie "disruptive" e all'incombere dei rischi ambientali sembra avere spinto non solo gli ordinamenti nazionali ma anche quello europeo a rivalutare il cd. "diritto duro"². Un nuovo orientamento che ha riguardato un'area fino a ieri inesplorata come le strategie e la governance delle imprese.

¹ Cfr. le osservazioni in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, Center for the Study of Labour Law M. D'Antona, 2023, p. 15 ss.

In realtà, come osserva S. Deakin, *Labour Law and the Capitalism law, work and nature in the Ecological Long Dureè*, in *International Journal of comparative labor Law and Ind. Rel.*, vol. 39, 2023, p. 281 ss., sono tutte le principali istituzioni del sistema capitalistico a essere messe in discussione; dalle regole sulla proprietà del suolo, a quelle sulla limitazione di responsabilità delle società, perchè hanno contribuito alla possibilità per il sistema delle imprese di appropriarsi di sempre più vaste aree di "uncapitalized nature", tenendo i costi ambientali fuori dai conti aziendali fino al punto di ridurre le risorse naturali disponibili: una deriva pericolosa che richiede di ripensare i nessi fra produzione e regolazione e fra legge e natura.

² Così V. Brino, *La due diligence "europea": quali implicazioni per i diritti dei lavoratori*, in *Diritti Umani e diritto internazionale*, www.rivisteweb.it/issn/1971-7105/issue/8701.

Il cambio di rotta è tanto più significativo, perché nelle materie sociali e del lavoro, pure interessate dagli stessi mutamenti di contesto, le iniziative della Unione Europea hanno continuato a utilizzare prevalentemente gli strumenti della *soft law* ³.

Con tale orientamento le autorità europee hanno preso atto della insoddisfacente esperienza degli strumenti volontari promossi dalle organizzazioni internazionali e utilizzati dalle imprese, quali linee guida, e codici di condotta. Per altro verso hanno voluto evitare la frammentazione ed eterogeneità degli obblighi di diligenza introdotti dai singoli Stati, avviando un processo, ancora in fieri, di definizione di obblighi di condotta in capo alle imprese, ispirati ai principi guida dell'ONU del giugno 2011 e alla agenda ONU 2030 sullo sviluppo sostenibile.

2. Implicazioni per il diritto e le politiche del lavoro delle normative europee sulla responsabilità delle imprese

Questo scritto vuole indurre a riflettere sulle implicazioni per il diritto del lavoro delle trasformazioni delle normative e delle politiche pubbliche che sono intervenute in questi anni in cui la transizione digitale e soprattutto quella ecologica stanno trasformando i nostri scenari economici e sociali.

In particolare intende analizzare le principali novità introdotte dalle normative europee in materia non solo sociale, ma anche riguardanti le responsabilità delle imprese, per valutare le reazioni del nostro ordinamento del lavoro, sia della legislazione sia delle parti sociali e della contrattazione collettiva.

Le riflessioni qui presentate considerano in particolare le implicazioni degli obiettivi e degli obblighi verso la sostenibilità ambientale perché sono quelli che mettono più direttamente alla prova gli istituti tradizionali del diritto del lavoro e gli orientamenti delle parti sociali ⁴.

Le iniziative europee che qui interessano hanno preso avvio dal Piano di azione dell'*European Pillar of Social Rights* del 2018 e dal *Green Deal* avviato nel 2019, e quindi si sono dirette a regolare le attività economiche

³ E' il caso della *Direttiva UE sul salario minimo adeguato (2022/2041)* e in parte anche della *Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, 2021/0414 (COD) – sec(2021)581 (final)*. Cfr. al riguardo i miei rilievi in *Diritto e politiche sociali dell'Unione Europea dopo la Conferenza sul futuro dell'Europa*, LD, 2023, p. 79 ss.

⁴ L'urgenza per i giuslavoristi di riflettere in particolare su questo aspetto della sostenibilità si motiva per il fatto che nelle analisi e proposte prevalenti fino a ieri la loro attenzione si è concentrata sui diritti sociali e sui loro rapporti con le attività delle imprese e con le esigenze della crescita, mentre ha largamente trascurato di considerare le implicazioni della questione ambientale sugli istituti del lavoro cfr. al riguardo: B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., p. 15 ss.

e delle imprese con la *Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità* (2022/2464), col regolamento cd. sulla tassonomia (Regolamento UE 2020/852) e da ultimo con la proposta di direttiva sulla *due diligence* (2022/0051 (COD), COM/2022/71 final).

Questo insieme di normative europee ha messo in atto una serie di strumenti diretti a responsabilizzare in vario modo le imprese nei confronti degli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

Si tratta di normative che presentano non pochi tratti di novità rispetto alle iniziative tradizionali dell'Unione e che sono destinate ad avere implicazioni durature non solo sulla governance e sulle strategie delle imprese, ma anche sulla regolazione e sulle modalità di gestione delle relazioni di lavoro.

Tali novità normative hanno implicazioni tanto più rilevanti (anche) per la nostra materia, in quanto intercettano le dinamiche delle due transizioni e gli effetti potenzialmente dirompenti da queste prodotti sugli attuali assetti produttivi e del lavoro.

Per chiarire il carattere di questi interventi va precisato che essi non impongono alle aziende di osservare specifici standard di risultato nelle materie ambientali e sociali, bensì prevedono l'obbligo di integrare nei loro sistemi di gestione una serie di procedure per l'esercizio del dovere di diligenza.

Mi soffermo su alcune di queste evoluzioni normative e contrattuali per verificare come possono rispondere agli obiettivi della sostenibilità e contribuire alle nuove responsabilità gestionali che la normativa europea ha previsto per le imprese, tenendo conto delle implicazioni delle transizioni sul contesto economico e sociale, in particolare sulle ricadute sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

Le ricadute delle due transizioni sulle dinamiche occupazionali sono incerte, con non poche previsioni di prognosi negativa; mentre è sicuro che il mix dei mestieri tradizionali e delle relative competenze sarà drasticamente alterato.

A fronte di queste prospettive è comprensibile che le politiche del lavoro nazionali si siano anzitutto dirette a interventi di emergenza e ad approntare i tradizionali strumenti difensivi della occupazione e dei redditi dei lavoratori, come in primis gli ammortizzatori sociali.

Ma in una prospettiva più ampia e di medio periodo le scelte europee, a cominciare del NGEU e dai Piani nazionali di ripresa e resilienza, si sono dirette a creare le condizioni di sistema per adeguare le tradizionali strutture produttive e del lavoro alle esigenze dello sviluppo sostenibile: da una parte politiche industriali ed economiche innovative in grado di sfruttare le opportunità offerte dalle tecnologie digitali e dall' economia verde, dall'altra programmi di formazione continua e di assistenza alla

ricollocazione per i lavoratori coinvolti nei processi di riconversione aziendale ⁵.

Quel che i giuslavoristi devono per parte loro approfondire sono le implicazioni di questi nuovi orizzonti e delle politiche pubbliche messe in atto sugli istituti del diritto del lavoro, sia individuali sia collettivi.

Si tratta di un compito appena avviato, che si presenta arduo perché nessuno degli istituti della nostra materia ricevuti dal passato può attraversare le due transizioni senza modifiche profonde.

Inoltre le regole del lavoro non potranno non risentire dei cambiamenti nelle strategie e nella organizzazione delle imprese indotti dalle stesse transizioni e dalla nuova regolazione sulle responsabilità aziendali sopra indicata.

Se è vero che le innovazioni della normativa del lavoro necessarie per perseguire gli obiettivi di sostenibilità ambientale devono fare i conti con i nuovi orientamenti delle imprese, queste innovazioni dovranno essere sperimentate anzitutto al loro all'interno.

Nelle pagine seguenti discuterò come il contesto creato dalle due transizioni potrà influire sui principali istituti dei rapporti individuali e collettivi di lavoro; tenendo conto di quanto il nuovo contesto potrà sollecitare il protagonismo del management aziendale o invece stimolare la ricerca di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle scelte delle imprese in vista dei nuovi obiettivi.

Nella seconda parte dello scritto intendo prendere in considerazione quale possa essere l'impatto delle nuove normative europee in ordine alle responsabilità e agli obblighi delle imprese.

3. Adattamenti legislativi e contrattuali alle transizioni: formazione professionale e politiche attive del lavoro

Di fronte al contesto prospettato dagli obiettivi dello sviluppo sostenibile si può osservare che le reazioni del nostro ordinamento non sono mancate da parte sia del legislatore sia dalla contrattazione collettiva; invero entrambe in misura limitata, ma accompagnate da un'intensa attività di commento e di proposte della dottrina.

Si tratta di interventi su diversi istituti e di contenuti diseguali, per di più svolti isolatamente al di fuori di una visione di insieme. Di seguito farò cenno a quelli riguardanti le implicazioni della transizione ecologica, per

⁵ Cfr., in generale, S. Fabbrini, *Next Generation UE. Il futuro dell'Europa: l'Italia dopo la pandemia*, Mulino, Bologna, 2022; e per gli altri aspetti sociali, B. Caruso, V. Papa, *Sostenibilità sociale e diritti del lavoro ai tempi della resilienza europea*, in *Diritti costituzionali, conflitto collettivo, lavoro. Scritti dedicati a G. Pino*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 381 ss.; T. Treu, *Patto sociale, contrattazione collettiva e PNRR*, WP CSDLE M. D'Antona, IT, 455/2022.

trarne qualche considerazione sulle tendenze che si possono prefigurare per i rapporti di lavoro via via che si svilupperanno compiutamente gli effetti della transizione e delle normative europee.

Formazione professionale e politiche attive del lavoro sono due aree fortemente sollecitate al cambiamento, perché le due transizioni porteranno non solo una profonda trasformazione della geografia del lavoro, ma anche un mondo a maggiore complessità.

Questa nuova realtà pone una sfida diretta all'intero mondo dell'educazione e della formazione, quello di fornire ai lavoratori e a tutte le persone gli strumenti cognitivi che li rendano capaci di reggere la nuova complessità dei rapporti umani e sociali con i cambiamenti che si prospettano.

La formazione professionale continua, accompagnata da sostegni nel reddito e politiche attive, sarà chiamata a sostenere massicce dislocazioni di personale fra settori produttivi e aziende in declino verso settori e imprese innovativi ⁶.

Questo richiederà investimenti formativi di dimensione senza precedenti; tanto è vero che l'Action Plan europeo pone come obiettivo che il 60% delle persone attive in Europa debbano essere annualmente in formazione, per venire messi in grado di seguire le evoluzioni del mondo del lavoro e acquisire le nuove professionalità richieste. L'obiettivo è a una distanza abissale dalle attuali dimensioni degli interventi realizzati nel nostro paese, che coinvolgono poco più del 10% dei lavoratori.

Ma oltre alla crescita quantitativa servono qualità e direzioni diverse delle politiche formative, che non solo superino gli approcci di routine spesso prevalenti, ma che sappiano intercettare i fabbisogni di nuove competenze da tutti ritenute indispensabili ⁷. Anzi sarebbe necessario che

⁶ Cfr. da ultimo M. Corti, A. Sartori, *La riforma delle politiche passive del lavoro. La nuova CIG, l'avvio dei GOL e il lancio del Piano nuove competenze*, RIDL, 2, III, p. 65 ss.; R. Salomone, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, DLRI, 2023, p. 29 ss.; P. Varesi, *Una nuova stagione per le politiche attive del lavoro. Le prospettive tra azioni dell'Unione europea e riforme nazionali*, DRI, 1, 2022, p. 75 ss.; G. Campanella, G. Forte, A. Versani, *La formazione continua finanziata dai fondi interprofessionali e il programma GOL/PNRR*, Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro*, 2022, p. 109 ss.; L. Casano, *Ripensare il sistema delle politiche attive e l'opportunità (e i rischi) della transizione ecologica*, DR, 2021, p. 997 ss.

⁷ C. Lucifora, C. Gagliardi, R. Maroni, S. Scaccabarozzi, *Occupazione e PNRR: cambiamenti e mismatch nella struttura dell'occupazione*, in *Rapporto Cnel sul Mercato del lavoro*, 2022, p. 331 ss.; A. Caracciolo, *Transizione verde e transizione occupazionale. Dinamiche di settore, tutele giuridiche, ruolo delle rappresentanze*, DRI, 2022, p. 969. Vedi anche per una riflessione generale sulla educazione per la sostenibilità G. Jannantuoni, *Quale educazione per la sostenibilità*; e G. Scaratti, *Quale educazione per il lavoro che cambia. Impatto della quarta rivoluzione industriale sulla formazione professionale tra istituzioni scolastiche e imprese*, in *Italia Decide, Rapporto 2023*, il Mulino, p. 99 ss. e p. 109 ss.

la progettazione e l'attuazione della formazione fossero svolte congiuntamente fra le parti e definite in vista della evoluzione dei lavori e delle produzioni richiesta dal nuovo modello di sviluppo.

In questa prospettiva la formazione si rivela un contenuto essenziale dei rapporti di lavoro, come anticipato a suo tempo la dottrina che ne aveva affermato la natura di diritto individuale dei lavoratori⁸. Più precisamente, occorre oggi riconoscere che essa rappresenta un interesse comune delle parti necessarie per la realizzazione degli obiettivi della transizione.

Dare seguito a tali obiettivi richiede di ripensare l'intero sistema formativo e di politiche attive, predisponendo non solo risorse dedicate ma anche infrastrutture istituzionali e sociali in grado di sostenere sul piano operativo le nuove funzioni che esso è chiamato a svolgere⁹.

Tale rinnovamento avrà un test fondamentale all'interno delle imprese e dovrà essere implementato da organismi nuovi comuni alle parti sociali, perché gli strumenti finora utilizzati si sono rivelati non all'altezza dei compiti, neppure di quelli tradizionali.

Tale strumentazione istituzionale sarà utile solo se accompagnata dalla capacità delle stesse parti di comprendere le dinamiche delle trasformazioni produttive e del lavoro, per approfondire i caratteri dei nuovi lavori digitali e green: per analizzare in anticipo le evoluzioni di questi lavori, i segnali di declino di alcune professioni e di crescita di altre, e quindi per poter alimentare in modo coerente i contenuti formativi.

Una simile capacità di analisi anticipatrice sarà richiesta anche per fronteggiare il problema del mismatch occupazionale, reso acuto dalla profondità e velocità delle trasformazioni dei lavori e delle relative competenze¹⁰.

4. Nuove competenze e profili professionali

Le competenze richieste dallo sviluppo sostenibile richiamano una nuova valutazione dei lavori e una riscrittura dei profili professionali e dei sistemi di inquadramento che tengano conto delle nuove competenze.

⁸ Cfr. già M. Napoli, *Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative*, in RGL, 1997, I, p. 263 ss.; e ora il saggio di C. Alessi, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, 2004.

⁹ Vedi tale sottolineatura in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., p.78.

¹⁰ Un governo giusto delle transizioni dovrebbe comprendere un insieme di politiche pubbliche finalizzate a potenziare in generale il sistema scolastico e l'orientamento dei governi; dovrebbe bilanciare meglio politiche attive e passive del lavoro; e riguardare anche sostegni alle imprese, ma non nelle forme spesso abusate dei *bonus* e degli incentivi e generici, bensì tramite politiche finalizzate alla promozione della ricerca e delle innovazioni produttive, al trasferimento tecnologico specie a favore delle PMI e al generale upgrading del nostro sistema produttivo: cfr. B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., p. 80 ss.

In questo ambito la contrattazione collettiva delle maggiori categorie, a cominciare da quella dei metalmeccanici, ha introdotto, sia pure con ritardo, significative innovazioni volte a rispondere alle nuove realtà produttive. In particolare ha operato per superare le storiche classificazioni per mansioni e categorie, dando rilevanza ai ruoli e alle capacità attuali e potenziali delle persone¹¹.

L'obiettivo condiviso fra sindacati e imprese è di rendere funzionali gli inquadramenti a una gestione aziendale e del lavoro adatta al nuovo contesto di sviluppo e in vista della valorizzazione delle professionalità da questo richieste.

I test su cui verificare questa funzionalità sono offerti dalle direzioni dello sviluppo sostenibile e dalle relative responsabilità aziendali.

Inoltre il nuovo inquadramento dovrà dimostrare di saper promuovere la mobilità professionale richiesta dalle transizioni, valorizzando gli spazi offerti dal nuovo art. 2103 cod. civ. L'esito dipenderà dal concreto svolgimento dei diversi ruoli nelle singole realtà aziendali e da come queste adatteranno le loro pratiche a cominciare dalla organizzazione del lavoro alle esigenze della salvaguardia dell'ambiente.

5. Alterazione dei luoghi e tempi del lavoro

Le notazioni qui svolte sulle modifiche da perseguire nelle politiche attive del lavoro e della formazione formative come nella valutazione del lavoro, non possono essere considerate isolatamente, ma vanno inserite in una prospettiva più ampia. Devono cioè esser viste in rapporto con i cambiamenti che l'organizzazione e le strutture produttive ricevute dall'epoca industrialista dovranno affrontare per adeguarsi al contesto della economia verde e digitale.

Le analisi nazionali e internazionali rilevano che tali cambiamenti riguardano il complesso delle attività e delle strutture di impresa, dal rinverdimento (greening) dei processi e dei luoghi di lavoro, alla alterazione dei tempi e dei luoghi di lavoro conseguenti alla smaterializzazione della economia e delle imprese; e avvertono che le modifiche della regolazione e delle politiche dovranno avere la stessa ampiezza¹².

¹¹ Cfr. L. Pero, *Inquadramento professionale dei metalmeccanici e cambiamenti organizzativi e tecnologici di lungo periodo*, in T. Treu (a cura), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, 2022, p. 55-70; e anche, per indicazioni circa le esperienze contrattuali, V. Speciale, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, DLRI, 2023, p. 301.

¹² Vedi per tutti ILO, *Greening enterprises. Transforming power and workplaces*, ILO, 2022; ILO, *Skills for a Greener Future: Challenges and Enabling Factors to Achieve a Just Transition*, Geneva, 2019.

La contrattazione collettiva, specie aziendale, ha affrontato questi aspetti, sia pure con diversi gradi di efficacia e, come dicevo sopra, con approcci settoriali.

Una delle materie oggetto di maggiore attenzione è la regolazione del lavoro a distanza. La emergenza della pandemia ha sollecitato una grande (e imprevista) diffusione di questa modalità di lavoro che ha permesso la continuazione di una parte significativa delle attività produttive. Nello stesso tempo ha stimolato una intensa attività contrattuale a tutti i livelli, da quello aziendale a quello confederale, che ha variamente regolamentato il lavoro a distanza, sviluppando le indicazioni di un intervento legislativo a mio avviso opportunamente redatto a maglie larghe (legge 81/2018).

Questa ampia produzione contrattuale ha attivato una serie di buone pratiche in cui tale forma di lavoro, specie svolto in forma ibrida, cioè parte in presenza e parte a distanza, ha permesso un migliore equilibrio fra vita e lavoro, con un uso più produttivo del tempo e una riduzione dei consumi energetici¹³.

Non sono mancati peraltro aspetti critici, come la necessità di controllare il rispetto dei limiti massimi di orario al fine di evitare i rischi di superlavoro stressante e nocivo, e per altro verso di garantire la sicurezza del lavoro in ambienti diversi da quello usuale della azienda

Un altro istituto ampiamente innovato dalla contrattazione collettiva aziendale sulla spinta delle nuove esigenze produttive, e delle nuove aspettative dei lavoratori, riguarda l'orario di lavoro, dove le recenti esperienze hanno diffuso forme di orario personalizzato e come si dice "a menu"¹⁴.

Più limitati sono stati finora gli accordi che hanno rilanciato il tema della riduzione dell'orario. Inoltre gli interventi attuali presentano una significativa novità rispetto alle proposte del passato, che prevedevano interventi generalmente anche in via legislativa. Viceversa le nuove esperienze si realizzano in situazioni aziendali in cui è possibile tenere assieme riduzione dei tempi di lavoro con miglioramento della qualità della vita e riduzione dell'inquinamento ambientale, garantendo nel contempo il mantenimento o l'aumento della produttività.

Risultati positivi in queste materie si riscontrano non a caso soprattutto in imprese che presentano un complesso di pratiche gestionali Innovative riguardanti non solo le regole del lavoro ma anche le sue forme organizzative, quelle che sono tradizionalmente prerogativa del

¹³ A.M. Ponzellini, *Fine dell'orario come misura del lavoro?*, *Tecnologie, Smartworking Lavoro digitale*, QRS, 3, 2017, pp. 31-48; ID, *Lavoro, tecnologie e libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale*, Guerin Next, Milano, 2023, spec. cap. I, V e VIII.

¹⁴ Cfr. già L. Pero, *I menù alla francese e gli orari di lavoro, flessibile*, in *Sviluppo e Organizzazione*, 2002, p. 34 ss.

management e che invece sono state in molti casi coinvolte in pratiche di partecipazione collettiva.

6. Sicurezza del lavoro e ambiente

Una materia oggetto storico del diritto del lavoro, fra le più esposte alle modifiche delle transizioni, è la tutela della sicurezza e della salute del lavoro.

La accresciuta permeabilità fra il contesto aziendale e lo spazio esterno permessa dalle nuove tecnologie ha reso di per sé evidenti i nessi fra qualità e rischi propri dei luoghi di lavoro e il contatto ambientale in cui opera l'impresa ¹⁵.

Questo contesto, con le nuove forme di lavoro investite dalle tecnologie digitali ha un impatto diretto sui rischi per la salute e per la sicurezza dei lavoratori, modificando i rischi tradizionali e creandone di nuovi, di carattere non solo fisico ma psicosociale, oltretutto diversamente incidenti sui lavoratori a seconda dell'età e delle condizioni personali.

Per altro verso la qualità dell'ambiente esterno, a cominciare dai fattori di inquinamento dell'aria, mette a rischio non solo la salute della popolazione, particolarmente dei soggetti più deboli, ma incide negativamente anche sulla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché sulle loro capacità di svolgere le prestazioni richieste e sul peso del lavoro.

La importanza di questa relazione fra condizioni di lavoro e ambiente esterno è da tempo segnalata dai documenti europei e dell'OIL, che propongono la necessità di promuovere una concezione unitaria della salute e del benessere dei lavoratori, comprensiva sia della sicurezza dei luoghi di lavoro sia della qualità dell'ambiente in cui opera l'impresa ¹⁶.

Le implicazioni di questa nuova concezione sono da esplicitare, perché restano da superare le impostazioni tradizionali ancora presenti nella nostra cultura giuridica che mantiene la separazione fra ambiente di lavoro e ambiente esterno e di conseguenza fra rischio professionale e rischio ambientale.

In realtà l'intreccio tra ambiente interno ed esterno all'impresa si può cogliere già in alcune normative del nostro ordinamento: non solo nel dlgs

¹⁵ Cfr. in generale A. Supiot, *Homo Faber: continuità e rotture*, in A. Honneth, R. Sennet, A. Supiot, *Perché lavoro?*, Feltrinelli, Milano, 2020; e vedi anche per indicazioni sulla contrattazione in V. Speciale, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavorativi*, cit., p. 292 ss.; P. Pascucci, *Modelli organizzativi e tutele dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, LD, 2022, p. 335 ss.; F. Malzani, *Tassonomia UE e vincoli per l'impresa sostenibile nella prospettiva prevenzionistica*, DLRI, 2023, p. 82 ss.

¹⁶ ILO, *Workplace well being*, 2009; see also *European Agency for safety and health at work; creating a positive work environment*, ISSN, 1831-9351, 2013.

81/2018, ma anche nelle norme che si occupano di diritto dell'ambiente, dal decreto 152/06 al decreto 105/15 attuativo della direttiva UE 2012/18.

Senonché queste disposizioni di diritto dell'ambiente sono settoriali e fanno riferimento a specifici rischi, mentre la generalità dei richiami alla tutela dell'ambiente nella normativa di prevenzione inserita nel decreto 81 è tale da far dubitare della loro precettività e quindi della capacità di preconstituire una "vera e propria posizione di garanzia anche sul piano ambientale"¹⁷.

L'urgenza di un cambio di passo che preveda una sicurezza del lavoro integrata con la tutela dell'ambiente all'interno, tramite sistemi organizzativi che ne promuovano la effettività è presente alla dottrina più avvertita¹⁸.

La contrattazione collettiva, *in primis* il contratto collettivo dei metalmeccanici del 2021, ne ha avvertito la necessità, prevedendo la possibilità che negli incontri periodici tra Rspg e Rsl si discuta "di emissioni, di trattamento di rifiuti di impatto energetico e di ambiente, con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi" (lett. C, art. 1, sez. IV, Tit. V)¹⁹.

Questa è una delle aree critiche di cui la contrattazione dovrà occuparsi in modo non episodico e che le imprese saranno chiamate a presidiare in osservanza alla direttiva europea in tema di responsabilità ambientale, anche adottando modelli organizzativi in grado di prevenire i rischi e di consentire l'esonero della responsabilità amministrativa (ex l. 231/2001).

Una normativa che tenga conto di tali indicazioni dovrà mettere a sistema, nella prospettiva della circolarità dei rischi, una revisione delle regole storiche del dlgs 81/2008, insieme con la modifica delle norme di tutela dell'ambiente (dlgs 152/ 2006) e di prevenzione dei disastri ambientali (dlgs 105/2012)²⁰.

¹⁷ Cfr. P. Pascucci, *Modelli organizzativi*, Lavoro e diritto, 2022, cit. p. 342; ne è conferma il fatto che le indicazioni del decreto 81 su questo punto non hanno avuto seguito effettivo. L'urgenza di un cambio di passo che preveda una sicurezza del lavoro integrale con la tutela dell'ambiente all'interno, tramite sistemi organizzativi che ne promuovano la effettività è presente alla dottrina più avvertita, P. Pascucci, *Modelli Organizzativi*, cit., p. 341; e S. Buoso, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, LD, 2, 2022, p. 271-291; vedi anche V. Brino, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, LD, 2022, p. 97 ss.; G. Centamore, *Una Just transition per il diritto del lavoro*, LD, 2022, p. 129 ss.

¹⁸ P. Pascucci, *Modelli organizzativi*, Lavoro e diritto, cit., p. 341; e vedi anche V. Brino, *Il raccordo fra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, cit., p. 97 ss.; G. Centamore, *Una just transition per il diritto del lavoro*, cit., p. 129 ss.

¹⁹ Vedi al riguardo il commento di M. Lai, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, in T. Treu (a cura), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, 2021, p. 201 ss.

²⁰ Così B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., §10, p. 48 ss.

7. Superare le reazioni parziali e adattive

L'analisi fin qui svolta mostra come molti istituti del nostro diritto del lavoro, di origine sia legislativa sia contrattuale, si stiano trasformando in risposta alle trasformazioni del contesto indotte dalle due transizioni. Peraltro le risposte presentano non pochi limiti dovuti oltre che alle resistenze al cambiamento comuni a tutti i sistemi, anche a un approccio settoriale prevalente nelle reazioni sia della contrattazione sia della legge. Una simile impostazione impedisce di cogliere tutte le implicazioni del nuovo contesto riguardanti sia la impresa sia il lavoro, a cominciare dall'intreccio inedito fra nuovi contenuti dei lavori, diverse competenze delle persone, modifiche organizzative e a monte strategie e responsabilità delle imprese.

Mantenere l'intreccio fra questi diversi livelli di intervento costituisce una condizione essenziale per adeguare il sistema produttivo e del lavoro alle sfide della transizione verso la sostenibilità.

Si tratta di una condizione nient' affatto scontata, se si considerano le resistenze sopra richiamate. Per questo la ricerca degli strumenti e dei percorsi per realizzarla richiede un impegno comune, delle istituzioni pubbliche e degli attori sociali. Il contributo delle parti potrebbe giovare – come dirò oltre - di una rinnovata concezione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, quale è prospettata anche dalle iniziative europee sulla governance delle imprese sopra ricordate.

L'urgenza di un nuovo approccio mi sembra avvalorata dal fatto che le modifiche fin qui intervenute costituiscono per lo più reazioni di adattamento di singoli istituti o modifiche parziali dell'esistente, ma non prefigurano nuove strategie e concezioni della nostra materia in grado di contribuire agli obiettivi delle sostenibilità; mentre questa è, o dovrebbe essere, la sfida del futuro per il diritto e per le politiche del lavoro.

Come nei decenni passati la nostra materia ha contribuito a costruire un ordinamento dei rapporti sociali ispirato ai principi costituzionali, integrando le ragioni del lavoro con quelle delle imprese e della economia industriale, ora è chiamata a ricercare un nuovo equilibrio fra produzione e ambiente nella prospettiva di una sostenibilità integrale che ne tenga insieme gli aspetti economici e sociali con quelli ecologici.

Perseguire questo obiettivo richiede un ripensamento non solo dei contenuti e delle tecniche, ma delle stesse categorie fondative del diritto del lavoro e del punto di vista con cui la nostra materia si pone nei confronti degli obiettivi indicati ²¹.

²¹ Vedi considerazioni generali in T. Treu, *Fine o trasformazione delle categorie*, DLRI, 2023, p. 339 ss.

8. Un nuovo punto di vista: la responsabilità dell'impresa, la *Corporate Sustainability Reporting Directive*

Questo scritto intende contribuire a tale ricerca approfondendo un punto di vista finora trascurato, ma enfatizzato dagli eventi e dalle normative europee, cioè il nuovo ruolo e la responsabilità delle imprese nei confronti della sostenibilità sociale e ambientale.

Mi riferisco in particolare alle misure introdotte negli ultimi anni a livello internazionale, sulla scia dei principi guida dell'ONU del 2011, che hanno dato spazio al tema del business responsabile e sostenibile, promuovendo percorsi di responsabilizzazione e trasparenza dell'agire economico.

Questi principi internazionali hanno ricevuto traduzione normativa nelle iniziative europee sopra ricordate, che si segnalano per una pervasività senza precedenti e per una significativa progressione di ambiti e contenuti degli interventi sulle imprese²².

Le misure più risalenti hanno stabilito obblighi di trasparenza in tema di informazioni di carattere non finanziario, con la direttiva NFRD (*Non Financial Reporting Directive*), riformata dalla direttiva 2022/2464 in materia di comunicazione societaria sulla sostenibilità CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), che ha ampliato la portata degli obblighi anche con una estensione extra territoriale, indicando gli argomenti specifici di reporting relativi alle attività delle aziende che hanno impatto anche sugli *stakeholder*²³.

Il regolamento UE 2020/852, stabilisce la tassonomia utile a qualificare un'attività come ecosostenibile e su questa base il legislatore europeo ha stabilito come condizione per la erogazione dei fondi NGEU che le attività da essi finanziate non peggiorino in modo significativo le condizioni ambientali allo scopo di garantire una compliance minima in coerenza con la strategia ambientale della Unione.

Nonostante il rispetto del principio DNSH sia agevolato da una serie di orientamenti tecnici a cura della Commissione europea e da una presunzione di conformità al principio in alcune ipotesi, le regole sono così complesse da creare non pochi problemi applicativi già rilevati dagli operatori²⁴.

²² Cfr. da ultimo la puntuale ricostruzione di V. Brino, *La due diligence europea*, cit., p. 6, §3

²³ Cfr. R. Rota, *Brevi note sui "nuovi" principi generali di tutela ambientale*, Astrid, www.astrid.eu, 2023; A. Genovese, S. Scalzini, *Il d.lgs. n. 254 del 2016 di recepimento della Non Financial Reporting Directive (NFRD) 2014/95/UE e la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) 2464/2022 a confronto*, Astrid, n.18/2023

²⁴ Vedi la *Guida operativa per il rispetto del principio DSNH*, circolare 32 del 23 dic. 2021, Ragioneria Generale dello Stato. Per le implicazioni circa i vincoli sull'impresa cfr. F. Malzani,

Tanto più che si può ritenere che la regola del DNSH sia operante non solo nei confronti delle imprese beneficiarie dei fondi PNRR ma possa in prospettiva esercitare una influenza anche nel determinare i contenuti dei doveri di tutti gli imprenditori sia come responsabili delle aziende sia come parti e gestori dei rapporti di lavoro.

Definire le modalità e i limiti di questa influenza è una questione su cui dovranno interrogarsi sia le parti sociali sia il legislatore e al cui chiarimento dovranno contribuire anche i giuslavoristi. La pervasività di questa regolazione conferma il rilievo centrale attribuito dall'Unione europea alla sostenibilità ambientale, con il rischio già rilevato che essa richieda difficili mediazioni con le esigenze della economia e della stessa sostenibilità sociale.

L'intervento di maggiore ampiezza sulle attività e sulla governance delle imprese è previsto dalla proposta di direttiva in materia di due diligence a fini di sostenibilità quale risultante dagli orientamenti del Consiglio del 1 dicembre 2022, integrati dalla posizione negoziale del Parlamento europeo del 1 giugno 2023.

L'accordo provvisorio promosso dalla presidenza spagnola il 14 dicembre 2023 non è stato perfezionato per la opposizione di alcuni Stati, in primis Germania e Francia.

Anche se l'approvazione del testo della direttiva sembra essersi allontanata a seguito di questa opposizione, l'ampia elaborazione e il dibattito svoltosi sulla proposta ha offerto molti materiali e occasioni su cui riflettere, che potranno avere valore anche per il futuro della vicenda.

Tanto più se si tiene conto che la direttiva CSDR sopra ricordata e ora in fase di recepimento da parte degli Stati membri fra cui l'Italia, è stata molto arricchita nei suoi contenuti dal regolamento delegato del 31 luglio 2023, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'UE, del 22 dicembre 2023.

Per quanto qui interessa va sottolineato che tale regolamento interviene a indicare gli standard cui si devono uniformare i report richiesti alle aziende ricadenti nell'ambito di applicazione della direttiva. Si tratta di 12 gruppi di standards (European sustainability reporting standards, ESRS) i quali specificano il contenuto delle informazioni dovute da queste imprese che finora erano indicate genericamente come informazioni di sostenibilità 25.

Tassonomia UE e vincoli per l'impresa sostenibile nella prospettiva prevenzionistica, cit., p. 75 ss.; C. De Vincenti, *Il principio Do Not Significant Harm*, in Astrid rassegna, 2/2022; ID, *Il principio di non arrecare danno significativo: un'interpretazione aperta allo sviluppo*, in *L'energia nella transizione*, a cura di P. Ranci, C. De Vincenti, A. Macchiati, Mulino Astrid, 2023, p. 317 ss.

²⁵ L'EFRAG ha proceduto a elaborare le bozze di 12 standard, denominati "European Sustainability Reporting Standards" (ESRS), di cui: due eventi di natura trasversale (ESRS 1

Le indicazioni del regolamento sono alquanto (forse troppo) dettagliate e richiederanno alle aziende un notevole impegno per la raccolta dei dati e della documentazione necessari, nonché per raggiungere la cd. reasonable assurance che porti la rendicontazione di sostenibilità allo stesso livello di qualità e affidabilità del report finanziario 26.

È importante rilevare che le informazioni richieste riguardano tutti gli aspetti e le implicazioni della sostenibilità: quelle climatiche e ambientali, sulla governance e la condotta del business, ma anche quelle riguardanti argomenti di natura sociale e del lavoro.

Una novità introdotta dalla normativa è la necessità di rendicontare oltre agli aspetti patrimoniali, anche i cd. intangibili internamente generati se legati alla sostenibilità.

Queste sono definite come "risorse non fisiche che contribuiscono alla creazione di valore dell'impresa" e la nozione richiede che le imprese comunichino inoltre "informazioni sulle attività immateriali, comprese informazioni concernenti il capitale intellettuale, umano, sociale e relazionale". Questa novità è di grande rilevanza per via del ruolo cruciale – riconosciuto esplicitamente anche dalla direttiva – delle risorse intangibili per la creazione di valore aziendale nel breve, medio e lungo termine e anche per il perseguimento di molti SDGs.

Il regolamento indica in grande dettaglio le informazioni richieste alle aziende in relazione sia alla forza lavoro propria (ESRS S 1) sia ai lavoratori nella catena del valore (ESRS S 2).

Senza poter qui analizzare specificamente i contenuti di queste informazioni, che meritano analisi approfondite cui dovranno dedicarsi anche i giuslavoristi, sottolineo fin d'ora che tali contenuti riguardano, oltre alle caratteristiche dei lavoratori, sia dipendenti sia autonomi, i principali istituti del diritto del lavoro (salari e divari retributivi, formazione e sviluppo delle competenze, salute e sicurezza, equilibrio tra vita professionale e vita privata, incidenti sul lavoro, protezione sociale, persone con disabilità), nonché le dinamiche della contrattazione e la relativa copertura.

A queste informazioni vanno aggiunte indicazioni sui processi di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in merito agli impatti effettivi e potenziali sulla forza lavoro derivanti dalla strategia e dal modello

ed ESRS 2); cinque su tematiche climatiche e ambientali (ESRS E1, E2, E3,E4, E5); quattro su argomenti di natura sociale (ESRS 1, S2, S3, S4); uno sulla governance e in particolare sulla condotta di business legata a questioni di sostenibilità (ESRS G1).

²⁶ Non a caso per predisporre i reports di sostenibilità si prevedono tempi abbastanza lunghi: 2024 per le imprese già assoggettate alla direttiva sulle informazioni non finanziarie, 2025 per le imprese cui l'obbligo si applica per la prima volta, 2026 per le PMI quotate e dal 2028 per le imprese europee che fanno riferimento a case madri esterne alla UE.

aziendale, i rischi e le opportunità rilevanti, in particolare quelli derivanti dai piani di transizione verde, le possibilità di aggravare o mitigare gli impatti negativi sulla forza lavoro.

Al riguardo si precisa che il coinvolgimento può configurare come partecipazione, informazione e/o consultazione.

Inoltre le imprese devono attivare processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentano ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni e reclami, nonché porre in essere interventi e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e per il perseguimento di opportunità.

Il titolo ESRS S2 riguardante i lavoratori nella catena di valore si concentra su obblighi di informazione delle imprese che consentano ai fruitori della dichiarazione di sostenibilità di comprendere gli impatti rilevanti effettivi o potenziali su questi lavoratori connessi alle operazioni aziendali, anche attraverso i propri prodotti e servizi.

Le informazioni devono comprendere una descrizione delle tipologie di lavoratori della catena di valore che possono subire impatti rilevanti, sia quelli operanti a monte dell'impresa (ad es. coinvolti nella estrazione di minerali e nella raccolta di materie prime), sia che lavorano a valle (ad es. nella logistica e distribuzione), indicando quelli particolarmente vulnerabili agli impatti negativi (migranti, donne, giovani, sindacalisti). Devono inoltre segnalare le aree geografiche o le merci per cui esisteva un rischio significativo di lavoro minorile, forzato o coatto.

Gli oggetti e gli impatti da considerare riguardano sia pure in modo più sintetico di quelli riguardanti i lavoratori propri, le principali condizioni di lavoro, i diritti sindacali e la contrattazione collettiva, salute e sicurezza, la parità di trattamento e di opportunità.

Le informazioni devono illustrare le politiche aziendali messe in atto per gestire e porre rimedio agli impatti specificamente rilevanti per i lavoratori della catena di valore. A tal fine le imprese sono tenute ad attivare processi di coinvolgimento dei lavoratori della catena di valore e dei loro rappresentanti in merito agli impatti, nonché processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per esprimere loro preoccupazioni e per la gestione dei rischi relativi.

Questa sintetica descrizione dei contenuti della direttiva è sufficiente per apprezzare il grande impatto che essa avrà sulle pratiche aziendali e sulla conoscenza di queste da parte non solo dei rappresentanti dei lavoratori ma da tutti gli *stakeholder*.

Gli adempimenti di questi obblighi informativi, se puntualmente eseguiti, sono in grado di fornire una conoscenza senza precedenti delle condizioni di lavoro individuali e delle relazioni collettive nelle imprese europee; senza precedenti perché non tutte queste informazioni, specie

quelle qualitative, sono disponibili dalle fonti esistenti, oppure non lo sono sempre in modo comparabile e con continuità temporale.

Inoltre le informazioni sugli obiettivi e sulle strategie aziendali relative ai principali istituti di diritto del lavoro sopra ricordati daranno indicazioni preziose alle parti collettive e alle istituzioni pubbliche su quali sono le (possibili) reazioni del sistema economico produttivo alle trasformazioni indotte dalle due transizioni ecologica e digitale.

L'importanza delle informazioni sollecitate dalla direttiva sono tanto più importanti in quanto, come si è visto, queste non si limitano a indicare elementi descrittivi e neppure a segnalare

Gli obiettivi prospettati, ma devono essere accompagnate dalla individuazione degli "impatti rilevanti, effettivi e potenziali" delle attività aziendali sulla forza lavoro propria e su quella presente nella catena di valore in relazione a tutti i fattori e questioni sociali indicati dalla stessa direttiva.

Questa ultima richiesta del legislatore europeo è particolarmente delicata, perché la valutazione di impatto sociale delle decisioni aziendali, come di ogni scelta produttiva o istituzionale, è una operazione di alta complessità, se la si vuole svolgere in modo appropriato e non ridurla a mera descrizione di fatti e di intenzioni.

Si tratterà di un test arduo non solo per le imprese, ma in generale per il nostro paese, dove la esperienza e la conoscenza di questo tipo di valutazione sono poco diffuse e generalmente carenti.

C'è da augurarsi che la approvazione della direttiva e le richieste così esigenti del regolamento servano da stimolo ad accrescere tale conoscenza e a renderla fruibile sia alle imprese sia a tutti gli stakeholder.

Inoltre, e non meno importante, gli adempimenti informativi e di valutazione richiesti dalla direttiva non potranno restare senza ricadute in ordine agli effettivi comportamenti delle imprese. Una volta che le imprese abbiano indicato in dettaglio le loro strategie sui principali aspetti dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, avendole prima comunicate e discusse con le rappresentanze sindacali e accompagnate con valutazioni di impatto, questo insieme di informazioni e valutazioni costituiranno un patrimonio comune a tutte le componenti aziendali e delle comunità territoriali interessate, cui è dedicato un altro capitolo della direttiva (ESRS S 3).

Per questo motivo esse tenderanno a esercitare un condizionamento più o meno intenso sulle decisioni e sui comportamenti delle imprese interessate in senso coerente con le informazioni e le valutazioni fornite e rese pubbliche.

Se questo è vero, come credo, si può ritenere che il pieno adempimento degli obblighi di questa direttiva potrà se non anticipare,

certo preparare il terreno per gli obblighi di *Due diligence* indicati nella proposta di direttiva ancora in itinere.

Per lo stesso motivo la pratica applicativa della direttiva CSRD potrebbe anche ridurre le resistenze e le opposizioni alla approvazione della proposta "*Due diligence*".

Dopo l'entrata in vigore della direttiva CSDR (gennaio 2023) si è aperta la fase del recepimento negli ordinamenti degli Stati membri che devono essere completati entro il 6 luglio 2024. La Francia ha deciso il 6 dicembre scorso il recepimento e la implementazione del testo.

In Italia il MEF ha avviato la fase di consultazione pubblica ²⁷ sul testo del decreto delegato prevista dalle regole europee, la cui conclusione è prevista per il 18 marzo 2024. Le risposte delle organizzazioni della società civile possono fornire supplementi utili per sostenere una applicazione delle direttive che ne valorizzi tutti gli aspetti, non solo quelli climatici ma anche quelli sociali, come indicato nel regolamento del 22 dic.2023.

Le imprese italiane, non solo le grandi, ma poi anche le piccole, coinvolte nelle catene di valore di quelle più grandi, sono chiamate ad adottare non solo le loro procedure ma anche le strategie e la governance e la stessa cultura aziendale agli obiettivi della sostenibilità per far fronte a quella che costituisce una vera e propria rivoluzione epocale per il sistema delle imprese e per al loro responsabilità.

9. Continua: La proposta di direttiva Due Diligence

Nel considerare ora i contenuti di questa proposta va rilevato che anche questi, come quelli della CSDR, sono prevalentemente di carattere procedurale.

Le procedure previste sono ispirate agli stessi obiettivi di sostenibilità perseguiti dalle diverse iniziative europee sopra ricordate.

I contenuti principali riguardano la individuazione dei rischi per i diritti umani e ambientali, (art. 5 della proposta di Direttiva Due Diligence, COM/2022/71 final), la adozione di misure per individuare gli impatti negativi sia effettivi che potenziali delle loro attività (art .6), e di misure di prevenzione e mitigazione dei rischi (artt. 7 e 8).

²⁷ Documento per la consultazione pubblica in merito al decreto di recepimento della direttiva (UE) 2022/2464 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità. Le tematiche sulla sostenibilità qui discusse sono oggetto di attenzione e di competizione da parte di diversi organismi, europei e internazionali. C'è la necessità di superare tale frammentazione, in particolare di verificare i rapporti fra gli standard dell'EFRAG e le iniziative dell'*International Sustainability Standards Board*, per evitare il rischio di doppia rendicontazione. V. ASVIS, *Policy Brief*, n.5/2024, p. 7.

Sono inoltre previste procedure di reclamo (art. 9) e di monitoraggio sulla efficacia degli strumenti adottati (art. 10) e obblighi di comunicazione all' esterno delle misure poste in essere per implementare la *due diligence*, nonché la predisposizione di un piano di azione e di prevenzione con indicatori quantitativi e qualitativi per misurare i miglioramenti ottenuti.

Va ancora precisato che i diritti la cui violazione le procedure sono volte a prevenire, sono indicati in due allegati alla proposta: uno riguarda i principali diritti e divieti presenti negli accordi internazionali sui diritti umani e nelle convenzioni sui diritti e sulle libertà fondamentali; l'altro gli obiettivi e i divieti inclusi nelle convenzioni internazionali ambientali (art.3 lett. b e c della proposta).

Queste indicazioni riguardano una base comune di diritti internazionalmente riconosciuta, che molte delle normative nazionali, specie europee, hanno in varia misura integrato.

Nella fase di recepimento della futura direttiva da parte degli Stati si tratterà di vedere se e come gli obblighi procedurali di prevenzione si rapporteranno ai diversi contenuti in materia di diritti sociali e ambientali delle normative nazionali: il che influirà evidentemente sulla pregnanza degli impegni richiesti alle aziende e alle parti sociali.

Come già accennato l'ampio dibattito sollecitato dalla proposta fra i giuristi di impresa e fra i giuslavoristi ha sottolineato le rilevanti implicazioni di queste ²⁸ per le pratiche di governo societario, come per gli adempimenti delle imprese; dalla previsione di sistemi di mappatura e di gestione del rischio finalizzate alla prevenzione/mitigazione, alla predisposizione di un piano di azione con scadenze definite e indicatori quanti-qualitativi per misurare i miglioramenti, fino a procedure di

²⁸ Gli scritti sono numerosi, cfr. fra gli altri S. Borelli, D. Izzi, *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021, p. 553 ss.; M. Stella Richter jr., *Corporate Social Due Diligence: noterelle semiserie su problemi serissimi*, in *Rivista delle società*, 2022, p. 714; M. Fasciglione, *Luci e ombre della proposta di direttiva europea sull'obbligo di due diligence d'impresa in materia di diritti umani e ambiente*, in *SIDIBlog*, 26 maggio 2022, www.sidiblog.orrq; F. Mussi, M. Borzaga, *Luci e ombre nella recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Lav.Dir.*, n.3, 2023, p. 495; M. Libertini, *Sulla proposta di Direttiva UE su "dovere di diligenza e responsabilità delle imprese"*, in *Rivista delle società*, 2021, p. 325 ss.; G. Carella, *La responsabilità civile dell'impresa transnazionale per violazioni ambientali e di diritti umani : il contributo della proposta di direttiva sulla due diligence societaria ai fini della sostenibilità*, in *Freedom, Security and Justice: European Legal Studies*, 2023, p. 10.; C. G. Corvese, *La proposta di direttiva sulla Corporate Sustainability, Due Diligence e i suoi (presumibili) effetti sul diritto societario italiano*, Intervento al convegno "Imprese, mercati e sostenibilità: nuove sfide per il diritto commerciale" Roma, 26-27 maggio 2023.

monitoraggio sulla efficacia degli strumenti adottati, di reclamo contro le violazioni e di comunicazione all'esterno delle misure adottate ²⁹.

La portata dell'intervento è notevolmente ampliata dal fatto che le regole e gli adempimenti previsti riguardano non solo le singole entità societarie e i gruppi societari, ma le più complesse configurazioni organizzative dell'impresa rappresentate dalle catene globali del valore. Per questa via la regolazione, pur se rivolta direttamente alle grandi aziende, verrà a incidere anche sulle PMI facenti parte della catena del valore.

10. L'indirizzo pubblico delle attività d'impresa

Una prima notazione è che l'intenzione del legislatore di responsabilizzare le imprese verso gli obiettivi dello sviluppo sostenibile si realizza non solo con la indicazione dei principi e dei target da rispettare, ma con un insieme di norme che combinano la fissazione di standard dettagliati con la previsione di procedure e strumenti di gestione del rischio mutuati dalle moderne pratiche manageriali ³⁰.

La scelta di questo approccio ha implicazioni dirette, maggiori di quelle del modello regolatorio tradizionale, sulla gestione aziendale ai vari livelli organizzativi e nei confronti della intera catena di valore, in quanto coinvolge i responsabili di queste strutture nelle azioni necessarie a perseguire gli obiettivi e a realizzare i target stabiliti.

La qualità della scelta si apprezza ulteriormente, perché sposta il focus dell'attività del management dalla regolazione dei rapporti e dalla valutazione *ex post* dei risultati alla prevenzione e alla gestione anticipata del rischio.

Ambedue questi orientamenti richiedono la adozione di pratiche gestionali innovative rispetto alla tradizione, che era basata sulla previsione di regole standard e tendenzialmente fisse, e sollecitano in particolare la sperimentazione di pratiche previsionali e procedurali.

I lavoratori e le loro rappresentanze sono chiamati in causa da questo nuovo tipo di gestione aziendale perché esso inciderà direttamente nella loro attività quotidiana e nella gestione dei rapporti individuali e collettivi.

La stessa regolazione normativa ne dovrà tenere conto per valutare se e come intervenire per correggere o per assecondare questo nuovo corso della gestione aziendale dei rapporti di lavoro.

²⁹ Questa estensione del perimetro di applicazione della normativa è stata oggetto di ampio dibattito nel corso dell'iter della proposta, con diverse posizioni fra le autorità dell'Unione: vedi gli autori citati a nota precedente.

³⁰ M. Barbera, *Contrattazione e partecipazione: uno sguardo retrospettivo e uno prospettico*, DL, 2023, p. 691

Le novità qui indicate, oltre a incidere in modo diretto sul futuro delle pratiche aziendali, rispondono a una nuova visione del ruolo delle imprese espressa dai principi internazionali sopra descritti e dalle conseguenti traduzioni normative.

Segnalano, come si è detto, "la propensione degli attori pubblici ... a fare dell'impresa in virtù dei suoi poteri regolativi e di controllo, un tramite delle politiche pubbliche di tutela di beni di rilevanza generale come la sicurezza del lavoro o la privacy o più di recente l'ambiente, beni cioè su cui insistono diritti fondamentali della persona o della collettività"³¹.

Si tratta di una propensione già adombrata dalle azioni sopra ricordate, inizialmente volte a indirizzare i comportamenti aziendali con misure facoltative, ma poi rafforzate con un vario dosaggio di incentivi e di vincoli. La proposta di Direttiva sulla *due diligence* in materia di sostenibilità costituisce un passo ulteriore nella "direzione di modelli di *command and control* sulla attività d'impresa da parte del soggetto pubblico".

Questo orientamento del potere pubblico si pone in discontinuità rispetto al tradizionale approccio regolatorio, che si sostanzia nella previsione di limiti esterni all'attività di impresa stabiliti a salvaguardia dei diritti della persona e dell'interesse pubblico.

I documenti europei sopra ricordati, in linea con i principi guida dell'ONU, hanno attribuito una rilevanza centrale per il futuro della economia e della società alla sostenibilità nella sua accezione integrale, economica sociale e ambientale. Con queste scelte la sostenibilità "cessa di essere un limite meramente esterno delle condotte sia pubbliche che private finalizzate alla crescita, per divenire un elemento intrinseco e un parametro fondamentale delle stesse"³².

Una simile conclusione risulta confermata a livello costituzionale dai nuovi art. 9 e 41 che sanciscono il principio del coordinamento dell'attività economica all'obiettivo della sostenibilità ambientale.

11. Le implicazioni della costituzionalizzazione dell'ambiente

Le implicazioni di tale principio sono oggetto di dibattito in primis fra i costituzionalisti ma interpellano anche i giuslavoristi perché incidono su punti cruciali riguardanti la funzione e il ruolo del lavoro.

Su tali implicazioni esistono opinioni diverse, in particolare circa il senso della "posizione di primazia" che la nuova normativa attribuirebbe ai

³¹ M. Barbera, *Contrattazione e partecipazione*, cit., p. 692

³² Così M. Bruti Liberati, *Lotta al cambiamento climatico, e sostenibilità ecologica e sociale*, DLRI, 2022, p. 548

valori della protezione dell'ambiente anche rispetto ad altri valori pure costituzionalmente riconosciuti³³.

Quale che sia il rilievo da attribuire a questa primazia, la costituzionalizzazione dell'ambiente impone in ogni caso di orientare in modo diverso dal passato il bilanciamento fra gli interessi in gioco nelle scelte produttive e sociali, con "uno spostamento dei criteri alla base delle operazioni di ponderazione .. a favore della tutela climatico-ambientale"³⁴.

Se c'è consapevolezza che il nuovo contesto costituzionale impone un cambio di direzione nei criteri tradizionali di bilanciamento, le implicazioni di tale modifica sono controverse e incerte, come risulta dalle diverse e oscillanti prese di posizione dei commentatori.

Concordo con chi ritiene che al riguardo non si possa procedere in base a criteri prestabiliti e statici, perché non si può ragionare intendendo la sostenibilità "come una deduzione unidirezionale da un unico principio, bensì come acuta consapevolezza della complessità e spesso contraddittorietà dei contesti reali "in cui si pongono i contrapposti interessi in gioco"³⁵.

Fra gli elementi da considerare ai fini di questo nuovo bilanciamento assumono rilievo specifico i livelli di rischio che l'attività economica può comportare per l'ambiente.

La rilevanza di questo elemento è confermata da normative riguardanti diversi ambiti. Così in generale il regolamento europeo tassonomia (202/852) stabilisce il principio "non fare danno significativo" (DNSH), richiedendo che tutte le decisioni pubbliche e private attuative dei piani di ripresa e resilienza non rechino danno significativo all'ambiente e in positivo che le imprese nelle loro decisioni produttive e organizzative adottino misure adeguate per prevenire tali danno e per proteggere ambiente e salute.

Indicazioni più precise si ricavano da altre normative, riguardanti non solo le attività delle imprese ma anche quelle delle pubbliche

³³ Cfr. per le diverse posizioni R. Bifulco, *La legge costituzionale 1/2022: problemi e prospettive*, AGE, 1, 2022, p. 7-26; F. Osculati, A. Zatti, *Costituzione e ambiente*, Astrid On line, www.Astrid-online.it, 2009; M. Cecchetti, *La riforma degli articoli 9 e 41 Cost.: un'occasione mancata per il futuro delle politiche ambientali*, QC, 2, 2022, p. 351-354; A. Morrone, *la costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, GDLRI, 4, 2022, p. 531 ss.; F. Bertelli, *L'iniziativa economica privata tra obiettivi economici e ambientali alla luce delle modifiche degli artt. 9 e 41 Cost.*, Astrid, 2022.

³⁴ Così B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., p. 16.; R. Rota, *L'incidenza della novella costituzionale degli articoli 9 e 41 sul bilanciamento degli interessi*, Astrid papers, p. 7.

³⁵ R. Del Punta, *Esergo al manifesto il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit.; vedi anche R. Rota, *L'incidenza della novella costituzionale*, cit., p. 9, secondo cui fra i diversi valori in contrasto si configurerebbe "un sistema a gerarchia mobile da individuarsi in concreto richiamandosi ad analisi e valutazioni tecnico scientifiche".

amministrazioni, che stabiliscono limiti all'impatto ambientale di diversa intensità a seconda della gravità del rischio, fino a escludere da ogni possibile bilanciamento quando si profili un rischio "di collasso ecologico con riguardo a specifici contesti eco sistemici"³⁶.

Inoltre la centralità riconosciuta dalle nuove norme agli obiettivi di salvaguardia ambientale avvalorava un ruolo più forte delle istituzioni pubbliche nella regolazione delle attività di impresa, sia diretto sia delegato come quello previsto dalle ricordate normative europee.

Vi è una seconda implicazione generale che discende da questa visione del ruolo e delle funzioni dell'impresa sancita dalla normativa dell'Unione. Se i nuovi obiettivi sono finalizzati alla promozione dei diritti sociali fondamentali e di salvaguardia di un bene pubblico come l'ambiente, "sembra inverosimile che la trasformazione della impresa nel senso della sostenibilità ambientale e sociale possa avvenire senza modificare il suo assetto organizzativo e gestionale, senza cioè operare nel senso della democratizzazione della governance della impresa dando spazio a alla partecipazione interna ed esterna degli altri soggetti di tale trasformazione"³⁷.

La prima versione della proposta di direttiva non menzionava espressamente all'interno della categoria degli stakeholder le rappresentanze dei lavoratori. Questa esclusione, o dimenticanza, è stata criticata dai commentatori³⁸. Al riguardo sono intervenuti sia il Consiglio sia il Parlamento europeo, comprendendo fra gli stakeholder interessati alla partecipazione categorie specifiche fra i quali i sindacati, le organizzazioni della società civile e in generale individui, gruppi e comunità i cui diritti o interessi legittimi potrebbero essere colpiti dalle attività lesive delle imprese³⁹.

12. Il coinvolgimento degli stakeholders

Il Parlamento ha aggiunto una ulteriore precisazione particolarmente significativa ai nostri fini disponendo che gli Stati membri devono provvedere affinché le imprese introducano misure finalizzate al coinvolgimento dei portatori di interesse in tutte le azioni funzionali alla implementazione della *due diligence*.

³⁶ R. Rota, *L'incidenza della novella costituzionale*, cit., p. 9

³⁷ M. Barbera, *Contrattazione e partecipazione*, cit., p. 693

³⁸ Cfr. ad es. M. Fasciglione, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva*, cit., 2022; S. Borelli, D. Izzi, *L'impresa tra strategie di due diligence*, cit., 2021, p. 553.

³⁹ Sulla sollecitazione del nuovo contesto tecnologico e globale a promuovere la partecipazione degli *stackholders* cfr. in generale *European Agenda for the collaborative economy*, Bruxelles, 2 giugno 2016, COM (2016), 356 final

Queste ultime indicazioni, come il nuovo ruolo attribuito alle imprese in relazione al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità, non possono non interrogare il diritto del lavoro e le parti sociali circa le implicazioni per le proprie responsabilità, in particolare circa il contributo che sono chiamate a dare rispetto agli stessi obiettivi ⁴⁰.

Al riguardo si è rilevato, anche in questa occasione, che la posizione che i lavoratori e le loro organizzazioni rivestono nell'impresa deve ritenersi distinta da quella degli altri *stakeholder*: Questa distinzione è motivata dal fatto che questi soggetti non sono "semplici portatori di interesse, ma parti costituenti delle imprese, "come ricorda di recente la risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021".

Anzi non va dimenticato che nella storia delle nostre democrazie i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali hanno agito collettivamente non solo per la difesa di interessi specifici di categorie, ma per il perseguimento di obiettivi di riforma economico sociale, ritenendosi in questo portatori di interessi generali.

Senonché non basta limitarsi a riaffermare questo ruolo, neppure adducendo ragioni storiche. Ora che il legislatore europeo ha riconosciuto una responsabilità diretta delle imprese nel perseguimento degli obiettivi di sostenibilità, il mondo del lavoro nelle sue rappresentanze deve dimostrare di saper cogliere la sfida, cioè di essere in grado di contribuire al perseguimento di questi interessi generali, partecipando alle diverse attività necessarie a promuovere il bene pubblico della sostenibilità.

Le indicazioni del Parlamento europeo sul coinvolgimento degli *stakeholder* nella implementazione della *due diligence* possono sollecitare un nuovo approccio alla partecipazione dei sindacati nella impresa anche nel nostro paese, che ha finora riconosciuto pochi spazi alle forme partecipative, comprese quelle sollecitate dalla direttiva europea sulla società europea ⁴¹.

⁴⁰ Cfr. V. Brino, *La due diligence europea: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori*, cit., n. 4, p. 15; V. Speciale, *Impresa e transizione, ecologica*, cit., p. 313; vedi anche le considerazioni di B. Caruso sul nuovo rilievo della partecipazione nei rapporti di lavoro indotto anche da questi nuovi orientamenti normativi, *Conversando con Umberto Romagnoli, La partecipazione "moderna"*, DL, 2023, p. 722 ss.

⁴¹ Cfr. per indicazioni di esperienze contrattuali recenti, v. P. Tomasetti, *Dal carbone al sole. Diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica, (1800-2050)*, in DLM, 2021, spec. p. 92 ss.; C. Carta, *La transizione ecologica nelle relazioni industriali*, LD, 2022, p. 320. Non mancano norme innovative, V. Speciale, *Impresa e transizione*, cit., p. 312, riferisce di alcuni contratti collettivi in particolare nei settori più esposti all'urgenza di mutare i loro sistemi produttivi in senso ecologico, che contengono diverse disposizioni rivolte al miglioramento ambientale; ma l'interesse dei sindacati è ancora prevalentemente difensivo a salvare i posti di lavoro, con sostegni economici e possibili riconversioni, mentre la tutela dell'eco sistema in sé non è chiaramente percepito, così C. Carta, *La transizione ecologica*, LD, 2022, p. 311 ss.

Uno stimolo in tale direzione può arrivare dalla norma sopra ricordata della direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità, che richiede alle aziende incluse nel suo ambito di applicazione, di informare i rappresentanti dei lavoratori al livello appropriato e discutere con loro le "informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità".

La norma integra utilmente - sia pure per una platea di aziende più ristretta - le disposizioni in materia di diritto di informazione e consultazione dei lavoratori contenute nel nostro decreto lgs. 25/2007, attuativo della direttiva UE 2002/14.

Anzitutto amplia i contenuti dell'obbligo di informazione, che nella normativa del 2007 riguardano solo gli andamenti economici dell'impresa, le ricadute sull'occupazione e sulla regolazione dei rapporti di lavoro. In tal modo apre nuovi spazi di coinvolgimento ai sindacati in una materia di grande importanza, finora rimasta al di fuori della conoscenza e dell'interesse delle organizzazioni.

Inoltre è importante la precisazione che l'azienda è tenuta a discutere con i sindacati i contenuti e la pertinenza dell'informazione, nonché i mezzi per verificare le informazioni sulla sostenibilità. La pertinenza e la attendibilità delle informazioni sono evidentemente aspetti decisivi, spesso controversi fra le parti, non solo in temi di sostenibilità.

Più in generale una sollecitazione ai sindacati a valutare con più apertura le prospettive della partecipazione, può provenire dalla nuova "legittimazione" che la direttiva CSDR e la proposta *Due Diligence* attribuiscono alla iniziativa del management in materia di sostenibilità, nonché dal fatto che tali iniziative aziendali possono fare concorrenza su tali questioni nei confronti della azione collettiva.

La legittimazione risultante dalla finalizzazione dell'attività dell'impresa a un obiettivo di rilievo costituzionale, come la salvaguardia dell'ambiente e il rispetto dei diritti umani, cambia anche i termini in cui si pongono la partecipazione dei lavoratori e il suo stesso fondamento.

Mentre nella dinamica delle relazioni industriali praticate nei sistemi di democrazia pluralista i rapporti partecipativi dipendono da una identificazione convenzionale e spesso precaria degli obiettivi comuni fra le parti, spesso presidiati in paesi con forti tradizioni conflittuali con il nostro da forme di tregua armata, nel nuovo contesto normativo e costituzionale il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità così definiti viene riconosciuto come fine comune delle parti.

Una simile indicazione non predetermina le modalità e la intensità delle forme partecipative che rientrano nelle scelte discrezionali del legislatore e ancora prima delle parti sociali.

Ma dovrebbe sollecitare nel nostro paese, la ricerca di un approccio nuovo alla questione, meno condizionato dalle storiche resistenze e diffidenze di entrambe le parti, e in grado di sperimentare modalità di partecipazione più incisive di quelle attuate in passato, ulteriori rispetto ai diritti di informazione e consultazioni previsti dalle risalenti direttive europee.

Canali e procedure specializzate di partecipazione dei lavoratori potrebbero sperimentarsi, anche in versione forte, cioè cogestionale, nelle attività specificatamente dirette alla tutela dell'ambiente e indicate come oggetto di responsabilità aziendale a questo riguardo, a cominciare da quelle in cui la voce dei lavoratori può avere maggiore rilevanza e può offrire specifici contributi di conoscenza e di esperienza collettiva.

Anche in questo caso una simile partecipazione non si può affermare solo sulla base di titoli formali o storici, ma in ragione della sua utilità e funzionalità agli obiettivi.

Tale funzionalità va misurata sulla capacità di esprimere iniziative e proposte in grado di promuovere gli obiettivi di sostenibilità, che sono molto diverse da quelle del passato per entrambe le parti.

Il test vale per le aziende che sono chiamate a prevedere gli strumenti gestionali necessari; ma vale anche per la partecipazione sindacale, in quanto voglia essere effettivamente utile agli obiettivi comuni.

13. Possibilità e condizioni della partecipazione nell'impresa

Per riprendere gli accenni sopra svolti, una partecipazione così orientata che permette una interazione diretta fra management e le parti con le loro conoscenze nell'insieme delle scelte aziendali, può essere decisiva per configurare modifiche agli istituti tradizionali del diritto di lavoro individuali e collettivi che vadano oltre le soluzioni parziali e per lo più solo adattive finora sperimentate.

Ma la condizione è che la stessa partecipazione sappia rinnovarsi nei contenuti e negli strumenti, come richiesto degli obiettivi della sostenibilità.

Se la sostenibilità non è più un elemento esterno condizionante le attività dell'impresa ma un suo parametro fondamentale, anche la partecipazione delle rappresentanze sindacali deve "interiorizzarne" gli obiettivi e le condizioni.

Questo nuovo orizzonte implica un cambio dei linguaggi, dei contenuti e delle tecniche tradizionalmente usati nei rapporti fra le parti, affinché la partecipazione non sia solo orientata verso agli obiettivi della produttività

aziendale e del miglioramento delle regole di lavoro, ma promuova anche le condizioni per la salvaguardia e per il miglioramento dell'ambiente.

Come si diceva, il contributo a tali obiettivi richiede non solo adattamenti degli istituti e delle pratiche tradizionali del lavoro, ma modifiche strutturali nelle pratiche aziendali finalizzate all'obiettivo comune della tutela e del miglioramento ambientale.

Richiede soluzioni nuove in ambiti centrali per la gestione aziendale; nella valutazione del lavoro e dei sistemi retributivi che privilegino il perseguimento di risultati migliorativi per l'ambiente, nella organizzazione e gestione dei luoghi e dei tempi di lavoro che li finalizzi a sostenere forme di risparmio energetico e di materiali, nelle procedure di gestione dei rischi sia nuovi sia tradizionali per la sicurezza del lavoro che si accompagnino alla prevenzione e mitigazione anche dei rischi ambientali legati alle attività aziendali.

Pratiche partecipative così finalizzate possono contribuire in modo significativo al successo di soluzioni come queste che sono legate non solo alle scelte generali della azienda ma che dipendono dai comportamenti individuali e collettivi di cui vive ogni organizzazione.

La ricerca di spazi nuovi per promuovere in concreto questi obiettivi di sostenibilità è un compito cui le parti sono chiamate nell'immediato futuro, se intendono ridare valore al metodo partecipativo anche nel nostro paese.

In realtà la promozione di questi obiettivi va oltre gli ambiti della regolazione del lavoro e della gestione aziendale, estendendosi agli orientamenti generali del governo aziendale.

Richiama cioè come possibile contenuto della partecipazione dei lavoratori anche il coinvolgimento nelle strategie produttive delle imprese: cioè, per riprendere una vecchia formula, non solo nelle scelte di come produrre ma anche di cosa produrre, cioè per quali finalità e con quali risultati ⁴².

Una simile finalizzazione è stata prospettata in una stagione ormai lontana in cui il movimento sindacale, non solo italiano, ha espresso intenzioni di protagonismo partecipativo nelle grandi questioni economiche e sociali del paese, che sono rimaste senza seguito ⁴³.

⁴² V. Speciale, *Impresa e transizione*, cit., p. 32, menziona alcuni esempi di contratti collettivi che si occupano anche della qualità dei prodotti, condizionando così il se e il come produrre.

⁴³ Vedi per tutti B. Trentin, *Da sfruttati a produttori. Lotte operaie e lo sviluppo capitalistico: dal miracolo economico alla crisi*, De Donato, Bari, 1977; e poi una riflessione (non solo) retrospettiva, A. Gramolati, G. Mari, *Il lavoro dopo il mercato. Da produttori ad attori sociali. La città del lavoro di Bruno Trentin per "un'altra sinistra"* Firenze, Univ. Press, 2015.