

Alla pari... o quasi

di ALBERTO FELICE DE TONI



Negli ultimi quattro numeri della rubrica abbiamo raccontato la genesi della

cosiddetta gestione duale tedesca, la cui legge istitutiva è approvata il 4 maggio del 1976 e riguarda solo le imprese con più di 2.000 addetti. In un'indagine condotta nel 2012 risulta che le imprese tedesche che applicano la cogestione sono circa 260 Spa e 350 Srl. Molte di queste 600 società superano di gran lunga il minimo dei 2.000 dipendenti. Non mancano esperienze di 'cogestione volontaria' introdotte in forza di accordi privatistici.

Nelle imprese interessate dal provvedimento, i Consigli di Sorveglianza (*Aufsichtsrat*) devono essere composti per metà da rappresentanti dei lavoratori. La pariteticità è però parziale per le ragioni che seguono. Il presidente e il vicepresidente devono appartenere ai due blocchi (lavoratori e azionisti). In prima battuta, è previsto che la loro elezione debba avvenire a maggioranza dei due terzi. Se però non si dovesse raggiungere la maggioranza qualificata, si procede a un secondo turno nel quale i rappresentanti degli azionisti eleggono il presidente, mentre i rappresentanti dei lavoratori eleggono il vicepresidente. È come se si creassero due gruppi (capitale e lavoro) ciascuno dei quali elegge al suo interno il proprio candidato di spetanza.

MODELLO DUALE - LA LEGGE TEDESCA ISTITUTIVA DEL 1976 HA PREVISTO UNA COGESTIONE 'QUASI' PARITETICA TRA COMPONENTE DEGLI AZIONISTI E QUELLA DEI LAVORATORI: STESSO NUMERO DI RAPPRESENTANTI, MA PESI DIVERSI



La possibilità per gli azionisti di assicurarsi la nomina del presidente è chiave. Infatti, se in occasione di una certa delibera si dovesse raggiungere la parità, si procede a una seconda votazione; se anche questo nuovo tentativo dovesse andare a vuoto, a quel punto il presidente - non anche il vice - avrà diritto a un doppio voto. La regola del doppio voto si estende anche alla nomina (e revoca) dei membri del Consiglio di Direzione (*Vorstand*).

Il modello è significativamente non a caso etichettato con la formula della cogestione 'quasi' paritetica. Il progetto originale della Spd della cogestione 'pienamente' paritetica prevedeva: se presidente e vicepresidente appartenenti ai due blocchi non dovessero essere eletti con maggioranza qualificata (due terzi dei membri) andranno ad alternarsi ogni due anni

alla carica presidenziale. Il 'quasi' è frutto del compromesso accettato dalla Spd: il progetto governativo fu modificato in aula dove trovò il voto anche dell'opposizione democristiana.

LA COMPOSIZIONE

Il consiglio di sorveglianza ha una composizione contingenta, infatti: nelle imprese con meno di 10mila dipendenti è composto da 6 membri in rappresentanza degli azionisti e 6 in rappresentanza dei lavoratori; in quelle che occupano tra 10mila e 20mila dipendenti sono 8 e 8; nelle imprese che occupano più di 20mila dipendenti sono 10 e 10.

Il Consiglio di Sorveglianza viene eletto dall'assemblea a maggioranza dei presenti; il Consiglio di Sorveglianza nomina a sua volta i componenti del Consiglio di Direzione.

Al Consiglio di Sorveglianza spetta innanzitutto l'attività di controllo sulla gestione. Perché il suo potere possa essere effettivo occorre che l'organismo sia dotato di informazioni complete, esaustive e adeguate. A tal proposito la legge ha cura di imporre al Consiglio di Direzione un accurato insieme di doveri informativi.

Al Consiglio di Sorveglianza è riconosciuta la possibilità - incaricando se necessario degli esperti - di ispezionare le scritture. La possibilità normativa di avvalersi dell'ausilio di esperti risolve ogni questione circa le (in)competenze dei rappresentanti dei lavoratori; competenze necessarie per dominare una materia complessa quali sono i bilanci societari.

La prerogativa principe del Consiglio di Sorveglianza è il potere di approvazione del bilancio: è questa una peculiarità del sistema duale tedesco. Altrove l'approvazione è competenza dell'assemblea dei soci. All'assemblea spetta invece il compito di decidere della destinazione degli eventuali utili. I rappresentanti dei dipendenti partecipano in un organo grazie al quale hanno accesso a un'ampia gamma di informazioni con ricadute molto positive per la loro componente. La continuazione alla prossima puntata.

detoni@uniud.it