

Marco Biagi *
Democrazia industriale
e piccole imprese

L'impressione che si avverte, riflettendo sui risultati dell'ultima tornata contrattuale per quanto riguarda in particolare il diritto del sindacato all'informazione e al controllo sugli investimenti, è che la discussione avvenuta durante la trattativa sulla piccola impresa abbia rappresentato una tipica battaglia di retroguardia dell'imprenditoria minore, impegnata ad opporsi *conunque* all'accoglimento di questo profilo della piattaforma rivendicativa.

Limitandoci alla vertenza di cui è possibile seguire con maggiore ricchezza di dati il progressivo sviluppo — quella metalmeccanica —, sorprende leggere nelle richieste iniziali del sindacato proposte non lontane certamente dall'accordo che fu raggiunto alla fine. Si precisò infatti subito che per l'impresa minore « l'esame congiunto (sulla verifica degli investimenti) avverrà con le associazioni imprenditoriali al livello del settore e del territorio »¹ individuato, almeno inizialmente, in due alternative offerte alla controparte: una prima istanza a livello regionale e l'eventuale articolazione supplementare a livello comprensoriale, oppure un'unica istanza a livello provinciale². Era dunque evidente fin dall'inizio che gli obiettivi di conoscenza e di controllo sui programmi di investimento nei loro riflessi sull'occupazione riguardavano principalmente le grandi aziende, mentre per le unità minori il confronto che il sindacato sollec-

* Professore incaricato di Diritto del lavoro e relazioni industriali nell'università della Calabria.

¹ Vedi la piattaforma rivendicativa della Fim, riportata in « Fim-Notizie », n. 95, 20 novembre 1975.

² Vedi la relazione di G. Veronese al Convegno Fim dei delegati delle aziende associate alla CONFAP, Firenze 2-3 aprile 1976, riportata in « Fim-Notizie », p. 4.

tava (l'orientamento generale fin dall'inizio delle trattative era a favore di un livello regionale) tendeva non solo ad investire le associazioni imprenditoriali ma anche gli enti locali per discutere gli obiettivi di riconversione produttiva e i traguardi occupazionali a livello di settore e di regione.³ Questa dunque la posizione assunta dal sindacato fin dall'inizio, ma che fu deliberatamente distinta (davvero non è possibile fornire un'interpretazione meno seria della vicenda) dal fronte imprenditoriale, tanto che il presidente dei piccoli industriali aderenti alla Confindustria indicò il maggior punto di attrito nell'«informazione preventiva sugli investimenti che i sindacati pretendono generalizzata a livello aziendale anche per le piccole e medie imprese».⁴ Altri addirittura giunse a dire che in tal modo i sindacati volevano «costringere gli imprenditori a discutere al tavolo delle trattative l'abolizione dell'imprenditorialità».⁵

Non è certo questa la sede più opportuna per diffondersi a lungo in una cronaca particolareggiata della trattativa, tuttavia val la pena chiarire ancora qualche altro punto per comprendere a fondo quale ruolo abbia avuto in concreto in questa tornata contrattuale la imprenditorialità minore. Dunque, sebbene ben presto l'organo ufficiale dei 'piccoli' della Confindustria avesse ammesso che le richieste sindacali si limitavano effettivamente per le unità produttive minori ad una periodica richiesta di informazioni a livello regionale⁶, in palese contraddizione con ciò e in una fase ormai trattata della trattativa da parte confindustriale ancora si agitava lo spauracchio del confronto individuale anche con le piccole aziende, aggungendosi anzi che le richieste sindacali dovevano essere respinte in blocco, quindi anche nel caso delle unità maggiori, a causa del pericolo che il principio dell'informazione, affermatosi in un primo tempo a quest'ultimo livello, si potesse propagare a quelli inferiori.⁷ In termini ufficiali questa linea di scontro fu decisa nella riunione del 4 marzo 1976 dal Consiglio per la piccola industria della Con-

findustria che affermò, in un documento votato a strettissima maggioranza, «di intravedere nella istanza di informazione sugli investimenti la compromissione del principio della libertà imprenditoriale».⁸

Quanto si è venuti ricordando fin qui pare sufficiente ad accreditare ancora una volta l'idea di una piccola industria 'd'assalto', mandata in prima linea dagli altri imprenditori per combattere una searamuccia a fini diversi, così da consentire ai rappresentanti della grande industria di intervenire poi in forze per vincere la battaglia finale e quindi la guerra. Ma le cose, almeno in quest'occasione, non sono andate precisamente in tal modo.

Anche la linea di condotta osservata dalla CONFAPI non fu molto diversa, anzi per certi aspetti risultò ancor più incomprensibile, ove si pensi che si giunse ad una rottura (denunciata giustamente come strumentale dal sindacato) proprio sul livello regionale dell'informazione per le piccole imprese, punto già accettato dai lavoratori fin dall'inizio delle trattative.⁹ In conclusione, la micro-vergenza sulla piccola industria non ha davvero avuto un preciso fondamento, dato che fin dall'inizio è venuta a mancare, per così dire, la materia del contendere: il tutto si è infatti ridotto, come accennato, ad una manovra inseribile nella più vasta strategia imprenditoriale di contrastare a tutti i costi la richiesta del sindacato, non tralasciando ancora una volta di farsi scudo con le unità minori, enfatizzandone ad arte i problemi.

La soluzione accolta al termine della vertenza nei principali accordi coincide significativamente con quella avanzata fin dall'inizio delle trattative dal sindacato e che nel merito non aveva mai incontrato serie e rigorose critiche da parte imprenditoriale. Dunque, ogni anno le grandi aziende, quelle con più di 500 dipendenti¹⁰, for-

³ Vedi la parte n. 3 del documento conclusivo del Comitato Direttivo Fim del 20-21 ottobre 1975, in «Fim-Notizie», n. 94, 31 ottobre 1975.

⁴ Così M. Corbino, nell'intervista *Sono pronto a dimettermi* rilasciata a D. Stefano, in «Il Corriere della Sera», 9 marzo 1976.

⁵ Vedi dichiarazioni di W. Mandelli, presidente della Federmecanica, riportate da C. Alb, *La posta in gioco è l'imprenditore*, in «Gazzetta della Piccola Industria», novembre 1975, pp. 11 ss.

⁶ Vedi l'editoriale *Attenzioni all'impresa*, in «Gazzetta della Piccola Industria», dicembre 1975, pp. 5 ss.

⁷ Cfr. l'intervento di R. Macchi, in Federmecanica (a cura di) *Dalla conflittualità al consenso*, Milano 1976, p. 35 ss.

⁸ Vedi l'intero documento citato da C. Alb, *Un passo avanti e due indietro*, in «Gazzetta della Piccola Industria», marzo 1976, p. 13, nonché l'intervento di Corbino in Federmecanica (a cura di), *op. cit.*, pp. 55 ss. La mozione finale fu votata con 13 voti favorevoli e 9 contrari, inclusi in questi ultimi quelli dei quattro vice-presidenti, rivelando un profondo dissenso.

⁹ Cfr. «Fim-Notizie», n. 100, 8 marzo 1976 dove è riportata la «cronaca degli incontri Fim-Annem-CONFAPI. Vedi anche, per l'accettazione da parte della CONFAPI del livello regionale, circostanza che rese incomprensibile la rottura delle trattative di cui si parla nel testo, il documento *Considerazioni sulla valenza politica della piattaforma contrattuale*, inedito, p. 6.

¹⁰ Vedi art. 1 (*Rapporti sindacali*) del CNT 10 gennaio 1979 dell'industria metalmeccanica privata. Identico livello occupazionale è previsto negli ultimi contratti dei chimici, mentre per i tessili sale a 300 dipendenti. Più articolata invece la soluzione del CNT 1976 del commercio dove si prevede tale ob-

niranno al sindacato « informazioni sulle prospettive produttive [...] sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti ». Nel settore metalmeccanico, nelle imprese con un livello occupazionale inferiore, è previsto invece un incontro, sempre con scadenza annuale, a livello provinciale, per fornire al sindacato informazioni su istituzioni, modifiche di tecnologia, indirizzi produttivi e decentramenti, con sintesi a livello regionale relativamente agli indirizzi degli investimenti, agli insediamenti industriali, agli effetti degli investimenti, alla mobilità, le condizioni ambientali ed ecologiche dell'occupazione, la mobilità, le condizioni ambientali ed ecologiche. Per le aziende associate alla CONFAP, ma con alle proprie dipendenze più di 200 dipendenti, viene inoltre lo stesso regime adoperato in tema di decentramento produttivo nel CNL stipulato con la Cgil, industria, richiamato infine per le unità con più di 500 lavoratori anche in tema di informazioni sugli investimenti¹¹.

Non è possibile a questo punto¹² dire molto di più in sede di commento a tali soluzioni contrattuali differenziate: il ruolo del diritto di informazione conquistato dal sindacato potrà avere nella dimensione minore appare però fin d'ora irto di ostacoli e difficoltà da realizzare. Non tanto per la vecchia idea secondo cui nella piccola impresa l'informazione fra direzione aziendale e sindacato avverrebbe « per circolazione spontanea »¹³, riducendosi conseguentemente il significato del diritto in parola: una cosa è infatti il *parler quotidien* fra l'imprenditore e il sindacalista nella piccola officina, un'altra è l'incontro regionale previsto negli accordi, assai più impegnativo, pur non potendo certo considerarsi un nuovo livello di contrattazione¹⁴. Funzionerà questo sistema? Dopo l'esplosione della grande industria che in questi anni è praticamente sempre riuscita a sottrarsi ad un controllo sugli investimenti reclamando il continuo dal sindacato, anche se non ancora consacrato contrattualmente, v'è da dubitare che possa agevolmente avviarsi un meccanismo del genere. Occorre comunque che le strutture regionali del

associazioni imprenditoriali e sindacali non cedano alla tentazione di improvvisare una politica per la piccola impresa dall'oggi al domani: la posta in gioco è troppo alta per soluzioni estemporanee, visto che al confronto territoriale saranno chiamate circa il 90% delle imprese italiane. Le difficoltà certo non mancano¹⁵ e finiranno per affondare prematuramente la prospettiva così aperta, se le parti sociali non saranno in grado di recuperare anni di ritardo sui problemi della dimensione minore.

La soluzione o, *rectius*, le soluzioni che sono state accolte nella contrattazione collettiva italiana, non costituiscono un precedente del tutto inedito rispetto ad altri ordinamenti europei: ancora una volta, infatti, l'esperienza inglese è senza dubbio quella più vicina e significativa a riguardo. La *Section 56 (1)* dell'*Industrial Relations Act* (1971) prevedeva infatti per il datore di lavoro l'obbligo di fornire al sindacato le informazioni, in possesso suo o di un imprenditore associato,

- a) senza le quali le rappresentanze sindacali sarebbero materialmente impedite nel condurre avanti la contrattazione collettiva con lui, e
- b) quelle informazioni che, secondo una pratica di buone relazioni industriali, l'imprenditore dovrebbe fornire loro per gli scopi della contrattazione collettiva.

Nell'articolo successivo, ma solo per le aziende con più di 350 dipendenti, era fatto obbligo all'imprenditore di consegnare ai lavoratori un rendiconto relativo all'esercizio finanziario dell'anno in corso. Solo per quest'ultimo caso, quindi, fu conservata una distinzione per dimensioni, nonostante si fosse discusso a lungo se estenderla al più generale dovere di informazione¹⁶.

Benché questo sistema non abbia nella pratica quasi mai funzionato, la formulazione della citata *Section 56 (1)* fu riprodotta nella

¹¹ bilgo di informazione per le aziende con più di 250 dipendenti se opera solo nell'ambito di una provincia, 350 dipendenti se nell'ambito di una sua regione, 500 se nell'ambito nazionale.

¹² Vedi CNL 1976 per l'industria metalmeccanica minore.

¹³ Il giudizio è ovviamente riferito al momento di elaborazione di questo scritto (giugno 1977).

¹⁴ Intervento di M. Chiari, in AAVV, *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Milano 1976, p. 210.

¹⁵ Vedi documento conclusivo del seminario tenuto a Lucca il 16-18 settembre 1976 dal Consiglio centrale della Piccola Industria della Confindustria.

¹⁶ Vedi in tal senso l'introduzione di F. Mancini a *Costituzione e movimento operaio*, Bologna 1976, p. 13; cfr. anche Mortillaro, *Chiusi i contratti: ora vediamo se funziona la partecipazione*, in « Il Sole-24 Ore », 16 luglio 1976; F. Carinci, *Il pretesto della libertà di impresa*, in « Informazioni e Orientamenti », 1975-76, n. 6-7, pp. 15 ss.

¹⁷ Cfr. *Industrial Relations Bill, Parliamentary Debates, House of Lords, Official Report*, 5th Series, vol. 321, 8 luglio 1971, pp. 1082 ss., nonché vol. 322, 20 luglio 1971, p. 902 per gli interventi di Lord Diamond e Earl Jellicoe. La discussione fu ripresa tre anni dopo, in occasione dell'emanazione del *Turra* (1974): vedi *Trade Union and Labour Relations Bill, Parliamentary Debates, House of Commons, Official Report, Standing Committee E, 3rd Sitting*, 21 maggio 1974, p. 142 ss.

Section 17 dell'Employment Protection Act (1975), con la conseguente abrogazione della Section 57 e del relativo limite dimensionale. Il sistema delineato in questa recente legge è senza dubbio molto simile al nostro, anche se non vengono previste soluzioni differenziate per dimensioni ed il confronto si svolge sempre a livello di impresa, mentre d'altro canto sono tassativamente previste le materie sulle quali l'imprenditore può tacere¹⁷. Non a caso la piccola impresa viene posta dalla legislazione inglese sullo stesso piano della grande, in tal modo si intende infatti favorire ed incentivare una prassi, quella dell'informazione periodica del sindacato da parte del datore, che altrimenti stenterebbe ad avviarsi nelle unità minori, dove peraltro eventuali ritrosie o rifiuti iniziali potranno essere superati mediante il ricorso alla autorità del Central Arbitration Committee di cui alla Section 19 (1). Nel nostro sistema lo strumento dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori ben potrebbe supplire alla lacuna che i contratti lasciano in proposito; tale norma tuttavia appare di difficile utilizzabilità nell'ipotesi di confronto a livello territoriale fra sindacato e associazioni dell'imprenditoria più minore.

I problemi che la dimensione minore delle imprese pone, come s'è visto, per il sistema di informazioni sono in notevole misura analoghi a quelli riscontrabili negli esperimenti di cogestione o comitati di partecipazione dei lavoratori, così come si sono sviluppate in alcuni paesi europei. È infatti un elemento ricorrente nelle legislazioni attualmente vigenti quello che vede destinate nelle diversi regimi solo le imprese di maggior ampiezza, anche se il livello occupazionale prescelto tende a variare sensibilmente¹⁸. Sembrava quindi essersi consolidata sempre più una linea di tendenza orientata a negare alle piccole imprese l'estensione di ogni disegno di democrazia industriale: ciò sarebbe confermato anche dall'esistenza della legge tedesca del 1972, applicata soltanto ai complessi produttivi. Questo almeno è in sintesi il giudizio di un autorevole dottrina¹⁹, secondo cui quel provvedimento « è diretto

17 Fra queste la Section 18 (1) prevede, tra le altre, informazioni che abbiano riguardo alla sicurezza nazionale. Una previsione del genere è stata abolita in seguito alla sicurezza nazionale. Una previsione del genere è stata abolita in seguito alla sicurezza nazionale.

18 Per brevità si rinvia senz'altro alla soluzione italiana.

dei lavoratori e struttura delle società.

19 Così T. Ramm, Co-determination and the German Works Constitution Act of 1972, in « Industrial Law Journal », 1974, p. 23. Vedi gli interessanti spunti sulla situazione italiana di W. Simitis, Workers' participation in the enterprise.

verso le imprese di maggiori dimensioni, che sono di norma possedute non da individui ma da società». Anche dove, come nel Regno Unito, ferre un intenso dibattito intorno ad un emanando progetto laburista sulla democrazia industriale, tale linea non sembra destinata a subire soluzioni di continuità.

Ma quali sono le ragioni di questa esclusione? Il caso inglese soccorre una volta di più nelle pagine del Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy, meglio noto come Bullock Report, pubblicato nel gennaio 1977. L'assunto di fondo anche in questo caso è che « il diritto alla rappresentanza dei lavoratori nei consigli d'amministrazione delle società dovrebbe applicarsi solo alle imprese con un notevole numero di lavoratori », quantificati per l'esattezza in 2.000 unità²⁰. Secondo il Rapporto i motivi di questa scelta sarebbero nella sostanza di due ordini. In primo luogo è che proprio nelle grandi imprese le ragioni a favore di un'ipotesi cogestionale, cioè « l'alienazione della forza lavoro, la lontananza dei centri decisionali, l'assenza di comunicazione fra management e lavoratori » sono maggiormente avvertibili « e quindi che la rappresentanza a livello di amministrazione può ottenere l'effetto maggiore »²¹. In secondo luogo, occorre tener conto della circostanza, non meno rilevante, per cui è nella dimensione maggiore « che una alta proporzione di lavoratori sono iscritti ai sindacati, che appaiono caratterizzati da una struttura rappresentativa su cui può essere costruita una effettiva rappresentanza a livello di amministrazione »²².

Non c'è dubbio che meriti di essere segnalata la chiarezza di idee sul punto, in quanto molti dei profili collegati alla problematica della dimensione aziendale sono sintetizzati con mirabile efficacia in queste poche righe. Tuttavia vengono alla mente alcune perplessità. L'alienazione delle maestranze dovuta alla lontananza dalle decisioni aziendali senza dubbio cresce all'aumentare delle dimensioni della

Transcending company law?, in « Modern Law Review », 1975, pp. 1 ss., che ricorda (p. 18, n. 64) due casi dove embrionalmente è insita una logica partecipativa dell'Ente nazionale idrocarburi e l'art. 1 della legge istitutiva dell'Azienda autonoma delle Ferrovie dello Stato: in entrambi i casi nel supervisory board sono rappresentati sia gli imprenditori sia i lavoratori. Non riusciamo francamente a vedere quale logica partecipativa sia rinvenibile, atteso che le nomine sono di spettanza ministeriale.

20 Cfr. Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy, Chairman Lord Bullock, London HMSO 1977, Cmd 6706, p. 128. (infra, p. 285).

21 Ibid.

22 Ibid.

impresa e certamente rappresenta una ragione valida per costituire un sistema di partecipazione dei lavoratori che valga ad eliminare o quantomeno ad attenuarla. È altrettanto indiscutibile (anche in Italia²³) che nelle fabbriche maggiori il sindacato sia più coinvolto e quindi in grado di assolvere con garanzie di maggior impegno e responsabilità a compiti cogestionali. Ma pur se tutto ciò è vero, non siamo affatto convinti che tali rilievi costituiscano anche un valido fondamento su cui costruire l'esclusione delle piccole imprese da una prospettiva di partecipazione. Così facendo infatti si acutizzerebbero nelle unità minori i due fenomeni cui allude il Bullock Report, cioè la disaffezione operaia e la debolezza sindacale, approfondendosi nel contempo il solco fra le due categorie dimenzionali di imprese, per tacere poi della divisione che si può produrre all'interno del movimento dei lavoratori.

« Dove dovrebbe essere tracciata la linea di divisione? », si chiede ancora il Rapporto²⁴. Non è certo questa l'occasione più opportuna per dissertare sulla validità del criterio numerico-occupazionale per determinare la dimensione aziendale. Certo è che nessuna perplessità ha sfiorato sul punto gli autorevoli membri della Commissione che senza esitazione hanno ritenuto « che il criterio più appropriato per determinare la dimensione era il numero di lavoratori nell'impresa »²⁵, essendo ciò in linea con le altre esperienze europee. A nostro avviso l'uso del metro occupazionale potrebbe determinare anche in questa materia fenomeni di frazionamento fittizio delle aziende al fine di evitare l'applicazione della legge. La risposta del Bullock Committee a tale obiezione è però immediata e lapidaria, dimostrando che il problema sta a monte: « Dal momento che abbiamo deciso di applicare le nostre proposte alle grandi società, è inevitabile che una linea debba essere tracciata »²⁶, anche se essa, si aggiunge, potrà benissimo venir abbassata dopo due o tre anni di applicazione della futura legge. Non solo, ma la sostanza del discorso è condivisa dallo stesso Tuc che è orientato anche ad accettare il limite di 2.000 dipendenti²⁷.

Il tono di questo documento inglese che fa tesoro delle esperienze

già in atto nella maggior parte dei paesi della Comunità europea, non lascia motivo di dubitare dell'ulteriore esclusione dell'impresa minore anche nella prossima legislazione inglese. Obiezioni pur fondate a questa scelta non sembrano in grado di mutare un orientamento politico che fa leva sulla distinzione dimensionale per ridurre, alla fine piegandola, l'opposizione di principio dell'industria privata. La piccola impresa rimane dunque un deserto inesplorato in cui ognuno ha paura di avventurarsi: il passaggio dalle legislazioni conflittuali ad ipotesi partecipative o cogestionali non pare destinato a mutare questo dato di fondo.

²³ Cfr. D. Soffientini, *La sindacalizzazione nelle grandi fabbriche metallurgiche*, in « Quaderni di Rassegna Sindacale », 1968, n. 20, p. 42. (Il « Quaderno » è dedicato a *Lavoratori e grande impresa*.)

²⁴ *Report of the Committee* cit., p. 128 (*infra*, p. 285).

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ivi*, pp. 26 ss. (*infra*, pp. 245 ss.).

Wedderburn Giugni Ghera
Mancini Romagnoli Minervini Trentin
**DEMOCRAZIA POLITICA
E DEMOCRAZIA INDUSTRIALE**

Cogestione partecipazione controllo
in Italia e in Europa

In appendice: il «rapporto Bullock»

A cura e con introduzione
di Silvana Sciarra

De Donato



Indice

INTRODUZIONE di Silvana Sciarra

Parte prima

La democrazia industriale in Gran Bretagna dagli Webb al rapporto Bullock 7

1. Premessa, p. 7. - 2. Sidney e Beatrice Webb: le origini della democrazia industriale in Gran Bretagna, p. 11. - 3. Il dibattito sulla *public corporation* negli anni Trenta. Democrazia industriale fra controllo dell'economia e socializzazione, p. 17. - 4. Esperimenti di 'consultazione congiunta'. Il punto di vista di Hugh Clegg, p. 22. - 5. Contrattazione collettiva e riforma dell'impresa: il rapporto Bullock sulla democrazia industriale, p. 26. - 6. Considerazioni critiche finali sul rapporto Bullock, p. 40.

Parte seconda

Il 'caso italiano' 45

1. Stato del dibattito in Italia, p. 45. - 2. Partecipazione e controllo sindacale. Alcuni aspetti del dibattito in Italia e all'estero, p. 54. - 3. Democrazia industriale e controllo democratico dell'economia, p. 60. - 4. Conferenze di produzione. Un modo per salvare la democrazia industriale?, p. 66.

PARTE PRIMA

Lord Wedderburn of Charlton 73

Gino Giugni 102

Edoardo Ghera 112

Federico Mancini 117

Umberto Romagnoli 123

Gustavo Minervini 130

Bruno Trentin 134

PARTE SECONDA

Marco Biagi

Democrazia industriale e piccole imprese 143

Maria Luisa De Cristofaro

La « partecipazione operaia » nella strategia e nella politica del sindacato 153

Mario Giovanni Garofalo Gaetano Veneto

L'esperienza italiana 171

Antonio Carlo Mimola

Spunti per il dibattito sulla democrazia industriale 179

Gaetano Piepoli Giuseppe Tucci

Diritto dell'impresa e diritto societario nel dibattito sulla democrazia industriale 187

Ennio Triggiani Luciano Garofalo

La democrazia industriale nella Comunità economica europea 193

Giuseppe Trulli

Controllo sindacale e movimento bracciantile 203

Bruno Veneziani

La democrazia industriale fra legge e contrattazione collettiva: l'esperienza della Svezia e dell'Inghilterra 221

APPENDICE

Rapporto della Commissione d'inchiesta sulla democrazia industriale presieduta da Lord Bullock 239

Capitolo terzo Cambiamenti nell'industria e nell'economia, p. 239; Cambiamenti sociali, p. 242; Sviluppi sindacali e legislativi, p. 242; Sviluppi in Europa, p. 244; Conclusioni, p. 244. - *Capitolo quarto* Le principali proposte presentate alla Commissione: La posizione del Tuc, p. 245; Indirizzi della CEE, p. 248; La proposta della CBI, p. 250. - *Capitolo sesto* Una rassegna dei problemi principali, p. 252; Partecipazioni a livelli inferiori rispetto al consiglio di amministrazione, p. 252; Management efficiente delle società, p. 259; Gli interessi dei finanziatori, p. 261; Gli interessi dei consumatori, p. 264; Esperienze europee, p. 265. - *Capitolo settimo* Legge ed usi correnti nella struttura e nel funzionamento dei consigli di amministrazione delle società: Il ruolo del consiglio di amministrazione, p. 267. - *Capitolo ottavo* I riflessi della rappresentanza dei lavoratori sulla struttura ed il funzionamento dei consigli di amministrazione delle società: La nostra proposta per un consiglio d'amministrazione unitario modificato, p. 269; Il consiglio di amministrazione e gli azionisti, p. 272; Informazioni riservate, p. 274. - *Capitolo nono* La