

IANUS

Diritto e Finanza



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Rivista di studi giuridici

<https://www.rivistaianus.it>



ISSN: 1974-9805

Anteprima n. 32 - dicembre 2025

LA LIBERTÀ DI IMPRESA AL TEMPO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA ATTRAVERSO IL PRISMA DEL DIRITTO DEL LAVORO

Chiara Garbuio

LA LIBERTÀ DI IMPRESA AL TEMPO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA ATTRAVERSO IL PRISMA DEL DIRITTO DEL LAVORO *

Chiara Garbuio

*Ricercatrice di Diritto del lavoro
Università Ca' Foscari Venezia*

Il contributo propone una lettura integrata della transizione sostenibile, superando la tradizionale contrapposizione tra libertà d'impresa, tutela ambientale e diritti dei lavoratori. Attraverso il prisma del diritto del lavoro, l'analisi esamina, da un lato, come la libertà d'impresa condizioni il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità e, dall'altro, come la sostenibilità stessa trasformi il contenuto e l'esercizio della libertà economica, incidendo sull'organizzazione dell'impresa e sugli istituti giuslavoristici.

In questa prospettiva, il concetto di just transition e il modello della società benefit costituiscono due espressioni complementari del medesimo processo di trasformazione: il primo evidenzia la necessità di garantire una transizione equa per i lavoratori, laddove il secondo mostra come la sostenibilità possa essere interiorizzata nella governance dell'impresa.

This article develops an integrated approach to the sustainability transition, moving beyond the traditional dichotomy between freedom of enterprise, environmental protection, and workers' rights. Through the prism of labour law, it examines, on the one hand, how freedom of enterprise shapes the pursuit of sustainability objectives and, on the other, how sustainability itself reshapes the exercise of economic freedom, influencing both corporate organisation and labour law.

From this perspective, the concept of a just transition and the benefit corporation model represent two complementary expressions of the same transformative process. While the former highlights the need to ensure that the transition towards sustainability is fair for workers, the latter illustrates how sustainability can be embedded within corporate governance.

Sommario:

1. La relazione tra lavoro e libertà d'impresa nella transizione ecologica
2. La transizione ecologica ovvero la sostenibilità
3. Il concetto di *Just Transition*
4. Libertà di impresa e lavoro attraverso le lenti della sostenibilità
5. L'effetto della transizione ecologica (*rectius* sostenibile) sulla libertà d'impresa e sul lavoro
6. La società benefit come interiorizzazione della sostenibilità nell'impresa

* Saggio sottoposto a *double-blind peer review*.

1. La relazione tra lavoro e libertà d'impresa nella transizione ecologica

Sebbene formalizzata solo di recente a livello sovranazionale¹ e nazionale², la relazione tra libertà d'impresa ed ecologia è di lunga data.

Già all'inizio degli anni '70 dello scorso secolo il cd. Club di Roma, un composito gruppo internazionale di industriali e imprenditori, aveva commissionato al System Dynamics Group del Mit di Boston uno studio su "I limiti dello sviluppo: un rapporto per il progetto del Club di Roma sui dilemmi dell'umanità", interrogandosi sulle conseguenze che un cannibalismo tecnologico e incontrollato dell'industrializzazione avrebbe prodotto su ambiente e società. Il rapporto, accendendo un faro sulla dimensione globale e interconnessa delle questioni economico-produttive e ambientali, evidenziava la necessità di affrontarle con un approccio olistico per scongiurare il rischio che l'ambiente naturale fosse asservito a quello tecnologico e che la voracità del secondo sul primo avesse ripercussioni nefaste anche sulla dimensione sociale e il benessere degli individui³.

Sempre agli inizi di quel decennio, nella Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'ambiente umano tenutasi a Stoccolma nel 1972, venivano fissati 26 principi con l'obiettivo di sensibilizzare i governi sulla necessità di unire gli sforzi e cooperare per preservare e migliorare l'ambiente nell'interesse dei popoli e delle generazioni future⁴. Partendo dall'evidenza che l'uomo, al tempo stesso creatura e artefice del suo ambiente, raggiungendo la capacità di trasformarlo ne aveva già causato ingenti danni, la Dichiarazione fissava la necessità di regolare le azioni umane tenendo conto delle loro ripercussioni sull'ambiente. In particolare, di fronte al rischio di un deterioramento dell'ambiente e delle risorse naturali che mette a repentaglio il benessere delle future generazioni, gli Stati venivano sollecitati ad una pianificazione e gestione sinergica e integrata compatibile con l'idea di progresso e, al contempo, con la necessità di proteggere e migliorare l'ambiente⁵.

Negli anni successivi, nonostante i molteplici sforzi delle istituzioni internazionali e sovranazionali tesi a creare un legame inscindibile tra crescita

¹ Si pensi al Green Deal europeo lanciato nel 2019 con l'obiettivo di trasformare l'Europa nel primo continente a impatto climatico zero entro il 2050, oppure il *Next Generation Eu*, il piano strategico approvato dal Consiglio europeo nel 2020 per superare la crisi pandemica da Covid-19 anche rilanciando l'economia attraverso investimenti nell'economia verde e nel digitale.

² Si pensi alle recenti modifiche alla Carta costituzionale adottate con la legge costituzionale 11 febbraio 2022 n. 1 recante "Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente"

³ BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, in *Lav. Dir.*, 1, 2022, 100

⁴ Si veda il Preambolo della Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'ambiente umano (Stoccolma, 1972)

⁵ Si veda il Principio n. 13 della Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'ambiente umano, cit.

economica e valorizzazione dell'ambiente⁶, gli Stati si sono limitati a regolare mercati in cui gli attori economici, talvolta in modo spregiudicato, erano spinti dalla sola massimizzazione del profitto. Le risposte più recenti pare siano invece spinte da un approccio più "interventista" sulla questione ambientale, quasi a voler rispondere, a cinquant'anni dalle prime sollecitazioni, alla necessità di una pianificazione e programmazione pubblica di un'economia che voglia essere al contempo prospera, giusta e inclusiva⁷.

È questa postura che sembra caratterizzare sia il *Green Deal* europeo del 2019, un progetto politico e regolatorio⁸ che ambisce a transitare la società europea verso un modello più verde, giusto e inclusivo; sia il successivo *Next Generation EU* che, per superare il devastante impatto della crisi pandemica, ha messo a disposizione degli Stati membri un ingente quantitativo di risorse economiche condizionato all'utilizzo per investimenti "green", assurgendo a strumento di indirizzo e pianificazione *ex ante* delle politiche economiche degli Stati membri⁹.

Questa stessa volontà politica di incidere sulla pianificazione del campo economico, sembra invero pervadere anche il livello nazionale, come dimostra l'interpolazione effettuata dal legislatore costituzionale sugli articoli 9 e 41 della Carta. In particolare, se con l'introduzione del comma 2 dell'art. 9, la Repubblica tutela in maniera ora espressa l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni, per l'indagine del presente lavoro rileva la novella di cui all'art. 41 che, nel sancire che l'iniziativa economica non possa svolgersi in modo da recare danno alla salute e all'ambiente, aggiunge altresì che la legge determina i programmi e i controlli opportuni affinché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini ambientali. In altre parole, nel novellato art. 41, ambiente e salute assurgono tanto a limiti dell'iniziativa economica privata, quanto ad elementi finalistici dell'attività di programmazione, indirizzo e coordinamento dell'attività economica¹⁰.

⁶ Si annoverano, ad esempio, il rapporto *Our Common Future* della Commissione Brundtland del 1987, promosso dalla Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo sostenibile indetta nell'ambito del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente e la Dichiarazione adottata in occasione della Conferenza internazionale su ambiente e sviluppo tenutasi a Rio de Janeiro nel 1992. Vedi, *amplius*, BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, cit., 102

⁷ RICCI, *Dalla pandemia alla transizione ecologica: nuovi equilibri tra autorità e libertà?*, in *La nuova giuridica - Florence Law Review*, 2, 2023, 2 ss.

⁸ CHITI, *Managing the ecological transition of the EU: The European Green Deal as a regulatory process*, in *Common Market Law Review*, 1, 2022, 25 ss.

⁹ A. SANDULLI, *Diritto amministrativo e integrazione europea in tempo di emergenze*, in *Quaderno n. 26: Seminario 2022*, 203, 1 ss.

¹⁰ D'ALOIA, *La Costituzione e il dovere di pensare al futuro*, in *BioLaw Journal - Rivista di BioDiritto*, n. 2/2022, 2

Dunque — e sia concessa una forse eccessiva semplificazione — possiamo affermare che, pur senza voler rovesciare il modello economico capitalista¹¹, la questione ambientale ha imposto di ricercare un nuovo bilanciamento tra ambiente e produzione¹². Questo nuovo equilibrio non può che coinvolgere anche il lavoro e il diritto del lavoro. Da un lato perché essi intrattengono naturalmente rapporti tanto con l'impresa quanto con l'ambiente, dall'altro perché le implicazioni sociali che essi sollevano devono necessariamente essere tenute in debito conto anche nella nuova gerarchia interna di valori disegnata dal legislatore europeo e costituzionale¹³. In altre parole, **non si tratta di sbrogliare il nodo tra libertà d'impresa e sensibilità ecologica ma di trovare un filo rosso che riesca a tenere unite le diverse facce della intricata questione "geo-eco-sociale"**¹⁴.

Attraverso il prisma del diritto del lavoro, il presente elaborato intende analizzare, sia **in che modo la libertà di impresa incida sulla transizione ecologica**, sia, **viceversa, quali effetti la transizione ecologica riverberi sulla libertà di impresa**, al fine di verificare quali siano le ricadute di queste relazioni sugli istituti giuslavoristici e quale possa essere il contributo del diritto del lavoro alla ridefinizione tanto della nuova "economia ambientale", quanto di una "coscienza ecologica"¹⁵.

2. La transizione ecologica ovvero la sostenibilità

Un primo rilievo indispensabile all'indagine nasce dalla considerazione che, **indossando le lenti del diritto del lavoro, il concetto di transizione ecologica assume una connotazione parziale, fotografando un aspetto della più ampia transizione sostenibile**.

I perimetri di salute e ambiente come limiti espliciti all'iniziativa economica inseriti con le modifiche costituzionali sopra citate all'art. 41, 2 comma, aggiungendosi ai già esistenti limiti della dignità umana e della utilità sociale, altro non fanno che fissare al terreno costituzionale i tre pilastri che fondano la sostenibilità — economico, sociale, ambientale, appunto — come nuovo paradigma cui orientare lo sviluppo futuro. Il che vuol dire sostituire all'impostazione binaria e oppositiva tra sviluppo economico e tutela

¹¹ BARBERA, *Giusta transizione ecologica e diseguglianze: il ruolo del diritto*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 3, 2022, 3 ss.

¹² SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 3, 2023, 286

¹³ SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, cit., 288.

¹⁴ PERULLI, SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Bologna, 2022, 146.

¹⁵ MORIN, *L'anno I dell'era ecologica*, Roma, 2007, 53, sostiene che "la coscienza ecologica ci fa abbandonare l'idea che il nostro ambiente sia fatto di elementi, di cose, di specie vegetali e animali che il genio umano può impunemente manipolare e asservire. (...) essa ci insegna che la minaccia letale è di natura planetaria e, in questo senso, la coscienza ecologica è una componente della nuova coscienza planetaria".

ambientale¹⁶, una impostazione in cui non solo i due poli si completino in maniera sinergica e contestuale — di modo che non vi possa essere crescita economica se non con la tutela e conservazione dell'ambiente —, ma che debbano necessariamente includere l'attenzione alle questioni sociali¹⁷.

Il concetto di sostenibilità indica che quelli ambientale economico e sociale, insomma, sono fattori interdipendenti che si integrano l'uno con l'altro, talché non è possibile perseguirne uno senza parallelamente perseguire gli altri. Ecco perché assumiamo che — assurta la sostenibilità a vero e proprio paradigma costituzionale — il profilo ecologico non rappresenti che una delle dimensioni che la compongono, e debba essere bilanciato con quella economica e quella sociale¹⁸. Tale sinergia è tanto più necessaria di fronte alle ragioni e alle dinamiche del lavoro per le quali il diritto del lavoro è chiamato a considerare la questione ambientale e contemplare quelle della produzione senza però poter obliterare la tutela dei diritti sociali che tradizionalmente protegge.

Infatti, sulla scia del rapporto Our Common Future che, promosso dalla Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo sostenibile indetta nell'ambito del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente, venne pubblicato nel 1987 dalla Commissione Brundtland, da quel momento in poi anche i documenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) inclusero la sostenibilità negli obiettivi di giustizia sociale da essa promossi, tanto che, nel 2007, il tema della conferenza internazionale del lavoro metteva in relazione il concetto di “decent Work” con quello di “Sustainable Development”. In quegli anni, in seno al dibattito internazionale, prendeva forma l'idea per cui lo sviluppo economico sul lungo periodo potesse essere raggiunto solo integrando responsabilmente risorse umane, finanziarie e ambientali e che, su questo sfondo, l'OIL, forte della sua struttura tripartita, potesse giocare un ruolo centrale per la definizione di economie di mercato eque, produttive e competitive.

3. Il concetto di *Just Transition*

Questa è dunque l'idea di transizione ecologica (*rectius* sostenibile) fatta propria dal Diritto del lavoro a livello internazionale: “non solo *more and better*, ma anche *sustainable jobs* (...) lavori disponibili a qualunque latitudine e ovunque

¹⁶ CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1, 2022, 135, parla di “tensione che storicamente ha caratterizzato la materia: quella tra lavoro e ambiente”, che lo sfruttamento delle risorse naturali nell'ambito delle attività produttive dalla rivoluzione industriale in poi si era acuita anche calata nei tavoli sindacali, spesso ostili a perseguire finalità ambientali per il timore di perdere il “diritto al sostentamento mediante il lavoro”; v. anche NOVITZ, *Engagement with Sustainability at the International Labour Organization and Wider Implications for Collective Worker Voice*, in *International Labour Review*, 159, 2020, 467; ID., *A just transition for labour: how to enable collective voice from the world of work*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 1, 2023, 55 ss.

¹⁷ BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, cit., 101.

¹⁸ CAGNIN, *Labour Law and sustainable development*, The Netherlands, 2020, 5 ss.

equamente retribuiti; produttivi e competitivi sul mercato, sicuri per il lavoratore ma anche a basso impatto ambientale”¹⁹.

Ed è sulla base di questa idea — e per l’implementazione di essa — che è stato coniato il **concetto di *Just Transition*, che indica una transizione in cui la “giustizia è insita nell’accezione tripartita della sostenibilità”**²⁰.

L’espressione, già utilizzata alla fine dello scorso secolo da alcune frange del sindacato statunitense per proteggere i lavoratori colpiti dall’introduzione di normative per la salvaguardia ambientale di aria e acqua²¹ e poi ripresa dalle confederazioni internazionali²², è stata poi formalizzata in alcuni documenti²³ e in seno ad alcune organizzazioni internazionali²⁴:

Oggi esorta a rendere l’economia più verde in modo il più possibile equo e inclusivo per tutte le persone coinvolte, creando occupazione dignitosa e senza lasciare indietro nessuno²⁵. Benchè nella traduzione italiana parte della dottrina preferisca l’utilizzo dell’aggettivo “equa” in luogo di “giusta”²⁶, pur con sfumature diverse²⁷, il concetto sottolinea la necessità di contemperare lo sviluppo di economie produttive, capaci di rispettare gli ecosistemi e le risorse naturali, che

¹⁹ BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, cit., 104.

²⁰ CARACCILO, *Transizione ecologica: problemi definitivi e questioni irrisolte*, in *Rivista Giuridica Ambienteditto.it*, 2, 2024, 5; vedi anche LEONARDI, MUSOLINO, *Transizione all’economia circolare: quali prospettive di giustizia sociale? Il contributo qualitativo del lavoro nel quadro della transizione giusta*, in *Econ. Lav.*, 2, 2025, 145 ss.; TREU, *Just transition: indicazioni europee e responsabilità italiane*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 3, 2023, 441 ss.; LEONARDI, GABRIELLINI, *La just transition come strategia partecipativa del lavoro: sapere operaio e democrazia economica nella vertenza ex GKN*, in *Econ. Soc. reg.*, 3, 2023, 53 ss.

²¹ In particolare, il Just Transition Fund sosteneva i redditi dei lavoratori americani esposti a sostanze nocive, v. CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, cit., 137; CARACCILO, *Transizione ecologica: problemi definitivi e questioni irrisolte*, cit., 7.

²² CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, cit., 137.

²³ Nel 2010, la dichiarazione finale della Conferenza sui cambiamenti climatici di Cancún ha sottolineato la necessità di «una transizione equa della forza lavoro che crei lavoro dignitoso e posti di lavoro di qualità» e nel 2015, questo stesso monito è stato incluso nel preambolo dell’accordo storico della conferenza sul clima di Parigi; da ultimo, i capi di Stato e di governo presenti alla COP24 di Katowice hanno assunto un impegno esplicito a favore della “solidarietà e della transizione giusta”.

²⁴ L’ILO, più di altre, ha contribuito enormemente per la sistematizzazione del concetto e la sua accettazione nella sfera istituzionale più ampia. Dal 2008 in poi, l’ILO ha lavorato allo sviluppo di un “quadro di riferimento per una transizione giusta”. Questo processo è culminato in una serie di “Linee guida per una transizione giusta verso economie e società sostenibili dal punto di vista ambientale per tutti” (ILO, 2015), che sono presto diventate un pilastro delle strategie di transizione giusta in tutto il mondo, sottolineando l’aspetto procedurale di una transizione giusta, ovvero la necessità di “promuovere e impegnarsi nel dialogo sociale in tutte le fasi e a tutti i livelli” e di coinvolgere tutte le parti interessate nel processo decisionale.

²⁵ Così nella definizione ufficiale della Organizzazione Internazionale del Lavoro, per cui si intende “greening the economy in a way that is as fair and inclusive as possible to everyone concerned, creating decent work opportunities and leaving no one behind”.

²⁶ V. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e disuguaglianze: il ruolo del diritto*, cit.,

²⁷ Per una carrellata di definizioni del concetto, si veda SINGH, GÓMEZ, ELLIOTT, PELLERIN, WALLS, DÍAZ, *Just Transitions Monitoring Guide: Framework to Assess the Status of a Just Transition*, Washington, D.C., World Resources Institute; Bonn, ICAT, 2025, 62 ss.

siano in grado di ridurre le disuguaglianze anche attraverso posti di lavoro di qualità e sicurezza sociale²⁸. In altre parole, se la transizione ecologica viene correttamente gestita, cioè resa economicamente e socialmente sostenibile, essa può diventare un volano per la creazione di occupazione e innovazione, per la giustizia sociale e la lotta alla povertà.

Non v'è dubbio, infatti, che un'ecologizzazione delle economie e dei posti di lavoro, riducendo emissioni e rifiuti, possa aumentare l'efficienza energetica e contribuire sensibilmente a una gestione accorta delle risorse naturali. Tuttavia, guardare alla sola transizione ecologica, espungendo dalle valutazioni prospettiche sulla sua implementazione le conseguenze economiche e sociali, rischia di aumentare disuguaglianze e vulnerabilità, lasciando indietro coloro i quali hanno più necessità di essere accompagnati nelle transizioni. È stato evidenziata, infatti, una correlazione stretta tra crisi climatica e disuguaglianze²⁹, bloccate in un circolo vizioso per cui i rischi della prima finiscono per aggravare le seconde: “mentre le diseguaglianze causano una maggiore esposizione dei gruppi svantaggiati ai rischi climatici, quando i rischi climatici colpiscono effettivamente, i gruppi svantaggiati subiscono una perdita sproporzionata di reddito e di beni. Il cambiamento climatico peggiora così la disuguaglianza, perpetuando il ciclo”³⁰.

Le categorie più vulnerabili sono così esposte al rischio climatico sotto un duplice fronte: pagano il prezzo più alto in termini di condizioni abitative, nutrizionali, urbane quando si abbattano le catastrofi naturali³¹, ma anche in termini occupazionali — sia in relazione alle opportunità nel mercato del lavoro, sia con riguardo alle condizioni di lavoro nel singolo rapporto — qualora la transizione si concentri esclusivamente sull'ambiente, tralasciando gli altri pilastri della sostenibilità. Se dunque le ragioni dell'ecologia rimangono miopi di fronte a quelle dell'impresa, esse tendono a penalizzare le categorie di lavoratori più vulnerabili quelle cioè con basse qualifiche e che non hanno modo di aggiornarle

²⁸ DOOREY, *Just transitions law: Putting labour law to work on climate change*, in *Journal of Environmental Law and Practice*, 2, 2017, 201 ss.; GHALEIGH, *Just Transitions for Workers: When Climate Change Met Labour Justice*, in *Edinburgh School of Law Research Paper*, 30, 2019; FAIRBROTHER, BANKS, *A just transition for labour: the challenges of moves to a circular economy*, in *Relations industrielles/Industrial Relations*, 78, 2, 2023; COLLIER, GODFREY, ONIGA, OSIKI, *Optimising labour law for a just transition*, NEDLAC Labour Law, Series No. 4, Centre for Transformative Regulation of Work, UWC, 2024.

²⁹ OATES, VERVELD, *Just Transitions Conceptual tools for policy reflection*, PBL Netherlands Environmental Assessment Agency, 2024, 39.

³⁰ BARBERA, *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze*, cit., 345-346, mette in correlazione il cambiamento climatico con la posizione dei soggetti già vulnerabili o a rischio di discriminazione, che rischiano — e talvolta hanno già vissuto — il rischio di vedere aggravarsi le loro posizioni.

³¹ Si pensi alle periferie posizionate nelle zone più esposte ai disastri naturali e abitate da soggetti più a rischio di discriminazione v. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze*, cit., 345.

o quelle a priori escluse o sottorappresentate nei lavori green, “perpetuando così le diseguaglianze”³².

Il diritto del lavoro può giocare un ruolo fondamentale per la gestione di queste criticità. La *Just Transition*, tornando al suo senso originario e profondo³³, intende allineare obiettivi economici, sociali e ambientali al fine di proteggere i posti di lavoro messi più a repentaglio dalle politiche di conversione ecologica³⁴. Tali finalità, da un lato cercano di superare le divisioni del passato, che vedevano ragioni ambientali e del lavoro (*rectius* sindacali) contrapposte e inconciliabili³⁵, per strutturare soluzioni che accompagnino, a logiche di mercato ecosostenibili, un sostegno per i lavoratori coinvolti; dall’altro si intersecano con le macro sfide e transizioni globali (digitalizzazione e globalizzazione in primis), richiedendo, a maggior ragione, un approccio integrato per la loro risoluzione³⁶.

Se in seno agli attori sovranazionali e internazionali l’implementazione della *Just Transition* può implicare una gerarchia interna degli obiettivi basata sul mandato politico della singola istituzione, l’intervento statale può essere più limitato, in quanto demandato alla responsabilità del mercato e delle imprese (coinvolgimento cd. debole) ovvero più incisivo, contemplando interventi normativi e finanziari come prestazioni sociali (coinvolgimento cd. forte)³⁷.

Nella prassi, e per quanto riguarda in particolare le implicazioni lavoristiche e welfaristiche, la strategia si concretizza attraverso approcci differenti, in particolare le politiche di protezione sociale — che mirano a compensare i lavoratori per le perdite di reddito, attraverso strumenti quali il pensionamento

³² *Ibidem*. Rappresentano esempi di queste distorsioni gli interventi per decarbonizzare le produzioni che, senza correttivi, riverberano effetti negativi sui lavoratori a bassa qualifica delle filiere, così come la sottorappresentazione delle donne nei settori della *green economy*. Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) ha dimostrato che nel settore dell’energia circa l’80 % della forza lavoro è costituito da uomini. Per quanto riguarda in particolare le energie rinnovabili, le donne rappresentano in media il 35 % della manodopera, una quota leggermente più elevata ma ancora significativamente squilibrata. Secondo il Rapporto GreenItaly 2024, oltre il 40% delle nuove assunzioni nel settore green richiede competenze scientifiche e digitali, ma solo il 28% dei profili tecnici è oggi femminile.

³³ Ritornando alle ragioni delle rivendicazioni sindacali degli anni ‘90 che l’avevano vista nascere.

³⁴ CIGNA, FISCHER, ABUANNAB, HEINS, RATHGEB, *Varieties of Just Transition? Eco-Social Policy Approaches at the International Level*, in *Social Policy & Society*, 4, 2023, 730.

³⁵ BARBERA, SEMENZA, Introduzione all’Itinerario di ricerca su “Giusta transizione ecologica, impresa e lavoro, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2, 2022, 200.

³⁶ Parla di approccio olistico BARBERA, *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: il ruolo del diritto*, cit., 343.

³⁷ CIGNA, FISCHER, ABUANNAB, HEINS, RATHGEB, *Varieties of Just Transition? Eco-Social Policy Approaches at the International Level*, cit., 733, specificano che è probabile che il FMI attribuisca alla crescita economica e alla stabilità finanziaria un ruolo più centrale quando si parla di transizione giusta rispetto al Gruppo intergovernativo sui cambiamenti climatici (IPCC), che “it is likely that the IMF will give economic growth and financial stability a more central position when talking about a just transition than the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), which is likely to focus more strongly on climate protection”.

anticipato, le indennità di disoccupazione e altri trasferimenti sociali — in funzione di riparazione, e quelle di investimento sociale — che puntano, invece, sulla formazione, l'aggiornamento e l'accrescimento delle competenze sia attraverso i percorsi di istruzione sia attraverso le politiche attive del lavoro — in funzione di preparazione³⁸.

Invero, i differenti approcci non sono alternativi, e spesso vengono sinergicamente combinati³⁹, al fine di delineare delle vere e proprie strategie multilivello e multicanale che adottano piani d'azione e meccanismi di supporto di vario tipo (dalle raccomandazioni su come raggiungere l'obiettivo delle zero emissioni attraverso investimenti e industrie innovative al sostegno ai lavoratori dei settori energivori attraverso la fornitura di consulenza professionale, sostegno alle spese di formazione e assistenza al trasferimento)⁴⁰.

4. Libertà di impresa e lavoro attraverso le lenti della sostenibilità

Se nella relazione tra libertà di impresa e transizione ecologica, la prima ha l'effetto di espandere il contesto della seconda, che diviene parte della più ampia transizione sostenibile, per analizzare quali sono le ricadute della transizione ecologica sulla libertà di impresa dalla prospettiva del diritto del lavoro, è necessario, seppur in maniera sommaria, individuare come la libertà di impresa ex art. 41 Cost e il Diritto al lavoro ex. art. 4 Cost. hanno tradizionalmente dialogato tra loro.

Ciò si rende necessario perché in una certa misura, — e parafrasando alcune acute considerazioni⁴¹ — la transizione sostenibile ha iniziato a produrre un cambiamento dei problemi da proporre alla riflessione del diritto del lavoro (nel

³⁸ Ibidem. Gli A., per esemplificare, indicano che di fronte alla chiusura di una centrale a carbone, una misura di protezione sociale potrebbe essere, ad esempio, un regime di pensionamento anticipato per compensare i lavoratori, mentre gli investimenti sociali potrebbero includere la riqualificazione professionale dopo la dismissione della stessa centrale.

³⁹ MORGAN, CARTER, TILLEY, NAINES-DORAN, TAYLOR-COLLINS, *International approaches to a just transition*, Wales Centre for Public Policy, December 2022, 15, riprendendo gli esiti del *Just Transition Research Collaborative*, individuano quattro differenti approcci nella prassi: lo status quo approach, senza voler sovvertire le regole del capitalismo cerca di intervenire sulle modalità in cui agiscono le imprese, attraverso la riconversione aziendale e la riqualificazione professionale; il managerial reform mira a valorizzare la partecipazione dei lavoratori ai processi strategici e decisionali, data il loro interesse alla salvaguardia dei posti di lavoro; il structural reform cerca invece di valorizzare tutti gli stakeholders interessati alla transizione, in particolare attraverso una governance partecipata; il transformative approach ambisce a sovvertire il sistema economico capitalista, guardando ad altri modelli di sviluppo alternativi.

⁴⁰ MORGAN, CARTER, TILLEY, NAINES-DORAN, TAYLOR-COLLINS, *International approaches to a just transition*, cit., 16.

⁴¹ CARRIELLO, Per un diritto costituzionale della sostenibilità (oltre la “sostenibilità ambientale”), in *Or. Dir. Comm.*, 2, 2022, 422, le cala sul Diritto societario, ma ben si prestano ad essere declinate anche nel contesto giuslavoristico.

senso che ha determinato domande nuove); un cambiamento delle soluzioni (risposte) da offrire per problemi (domande) “vecchie”; quindi, un cambiamento dei criteri secondo i quali stabilire quali siano i problemi (domande) rilevanti nel diritto del lavoro (...) e le soluzioni (le risposte) più plausibili. In altre parole, la transizione sostenibile comporta dei cambiamenti che incidono sia sui tradizionali problemi del rapporto tra libertà d’impresa e diritto del lavoro, sia sulle loro possibili soluzioni.

La libertà di impresa ha bisogno di concretizzarsi attraverso il contratto di lavoro con il quale da un lato il lavoratore mette a disposizione le sue energie in cambio di una retribuzione e dall’altro l’imprenditore/datore acquisisce il diritto potestativo, vale a dire il potere di dirigere e organizzare l’attività del lavoratore per le finalità connesse alla sua impresa. Nel contratto di lavoro, il potere del datore si infila come prolungamento concettuale e giuridico della libertà di impresa⁴². Quindi, la libertà d’impresa di cui all’art. 41 Cost. ha necessità del contratto di lavoro per concretizzare l’autonomia organizzativa e gestionale dell’imprenditore e il contratto di lavoro si pone come estrinsecazione del diritto al lavoro di cui all’art. 4 Cost. cioè il diritto e dovere solidale di ogni cittadino al lavoro, alla partecipazione sociale ed economica attraverso un lavoro liberamente scelto che contribuisca alla realizzazione della propria personalità⁴³.

Le norme individuate dagli art. 4 e 41 della Costituzione si pongono dunque come complementari, ma possono entrare in conflitto quando la libertà di impresa si traduce nella necessità dell’imprenditore di riorganizzare o modificare a tal punto gli assetti aziendali da sopprimere il posto di lavoro per giustificato motivo oggettivo⁴⁴(e qui ritorna il legame tra libertà e potere attribuito al datore). In questa ipotesi, le contrapposte posizioni soggettive, pur costituzionalmente riconosciute, creano una tensione tra le ragioni dell’imprenditore, che invoca

⁴² DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, XVI ed., Milano, 2024, 480; *amplius*, A. PERULLI, *Il potere direttivo dell’imprenditore*, Milano, 1992; M.G. GAROFALO, *Nuova organizzazione d’impresa e diritto del lavoro*, in *Soc. dir.*, 3, 2011, 122 ss.; PESSI, *Il diritto del lavoro e la Costituzione: identità e criticità*, Bari, 2019.

⁴³ *Ex multis*, ALAIMO, *I servizi all’impiego e l’art. 4 Cost. dopo le recenti riforme del mercato del lavoro*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2, 2004, 1000 ss.; ALESSI, *L’art. 4 della Costituzione e il diritto al lavoro*, *Jus: rivista di scienze giuridiche*, 2006, 1000 ss.; GIUBBONI, *Il primo dei diritti sociali. Riflessioni sul diritto al lavoro tra Costituzione italiana e ordinamento europeo*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*, 46, 2006; LISO, *Il diritto al lavoro*, *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2009, 139 ss.; LOY, *Una Repubblica fondata sul lavoro*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2009, 197 ss.;

⁴⁴ CALCATERRA, *Diritto al lavoro e diritto alla tutela contro il licenziamento ingiustificato. Carta di Nizza e Costituzione italiana a confronto*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*. IT, 58, 2008; BARBERA, *Il licenziamento alla luce del diritto antidiscriminatorio*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 139 ss.; ZOLI, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo tra reintegra e tutela indennitaria*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2013, 657 ss.; A. ZOPPOLI, *Legittimità costituzionale del contratto di lavoro a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato, tecnica del bilanciamento*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*. IT, 260, 2015; SPEZIALE, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento tra “clausole generali”, principi costituzionali e giurisprudenza della Cassazione*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 1, 2018, 127 ss.

esigenze tecnico-produttive, organizzative o economiche, e quelle del lavoratore, che oppone l'interesse alla conservazione del posto di lavoro.

Ora, dall'art. 4 Cost. non deriva il divieto di licenziamento in assoluto, ma solo di quello arbitrario, tant'è che la Corte costituzionale ha escluso che il diritto al lavoro si traduca in un diritto soggettivo alla stabilità assoluta del posto, ma ha al contempo legittimato interventi legislativi volti a rafforzare la stabilità reale quale strumento di attuazione dei principi costituzionali⁴⁵. Le più recenti riforme⁴⁶ e le relative pronunce della Corte costituzionale⁴⁷ hanno ulteriormente evidenziato come il punto di equilibrio tra libertà di impresa e tutela del lavoro sia rimesso al legislatore, entro un margine di discrezionalità che deve tuttavia rispettare i principi di ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza della tutela, confermando la natura dinamica e storicamente variabile del bilanciamento tra i due valori costituzionali.

D'altra parte, se già prima delle interpolazioni al dettato costituzionale la giurisprudenza costituzionale aveva chiarito che la libertà di impresa non ha carattere assoluto — essendo espressamente subordinata, ai sensi dell'art. 41, comma 2, Cost., all'utilità sociale e al rispetto della sicurezza, libertà e dignità umana —, dovendo coordinarsi con la tutela del lavoro, che costituisce valore primario dell'ordinamento⁴⁸, ora che la tutela dell'ambiente è assunta a limite, il rapporto tra libertà di impresa e diritto al lavoro sembra assumere altre sembianze.

Tradizionalmente, infatti, il rapporto tra le due norme ha caratterizzato il momento patologico della vita dell'impresa, ovvero il momento in cui il datore, alla luce della libertà di organizzare la sua impresa che gli è riconosciuta dall'ordinamento, decide di procedere ad un licenziamento, incidendo sul diritto al lavoro e all'interesse a mantenere un'occupazione del dipendente, contemplato dall'art. 4 Cost.

Pare, infatti, che la transizione sostenibile porti ad anticipare il rapporto tra le due norme al momento genetico senza che esso possa trascinarsi e degenerare in un conflitto, successivamente⁴⁹. Sul terreno della transizione sostenibile, il rapporto tra libertà di impresa e diritto al lavoro devono interagire fin dalla costituzione della prima, evitando che entrino in conflitto in un secondo

⁴⁵ Corte cost., sent. n. 204/1982

⁴⁶ Dalla riforma cd. "Fornero" attuata con l. n. 92/2012 alla successiva cd. "Jobs Act" attuata con d.lgs. n. 23/2015

⁴⁷ Corte cost., sent. n. 194/2018 e n. 150/2020; Corte cost., sent. n. 128/2024 e 129/2024.

⁴⁸ Corte cost., sent. n. 45/1965 e n. 46/2000

⁴⁹ Si pensi al purtroppo famoso caso dell'acciaieria Ilva di Taranto che, sequestrata nel 2012 per sospetti di avvelenamento da diossina, è stata oggetto di un lungo iter giudiziario innanzi alle corti nazionali (come la sentenza della Corte d'assise di Taranto nel processo "Ambiente Svenduto" del 2021 per disastro ambientale) e sovranazionali (in particolare, a seguito del rinvio pregiudiziale del Trib. Milano, la Corte giust., nella decisione alla causa C-626/22, ha chiarito gli obblighi degli Stati membri in materia di autorizzazioni ambientali e di sospensione dell'attività industriale in presenza di rischi gravi per la salute e l'ambiente).

momento, quando ormai uno dei due interessi in gioco dovrebbe per forza soccombere nei confronti dell'altro.

Se in passato il conflitto si configurava prevalentemente come tensione “bilaterale” tra autonomia organizzativa dell'imprenditore e interesse del lavoratore alla conservazione del posto, oggi il quadro si struttura in forma “triangolare”, includendo la protezione ambientale quale parametro costituzionale diretto e non più solo mediato dall'utilità sociale o dalla tutela della salute (art. 32 Cost.). In tal senso, le ragioni dell'ecologia entrate nell'art. 41, più che limite esterno ed occasionale sono assunte a criterio interno di conformazione dell'attività economica, cioè sono diventate parte integrante della libertà d'impresa, non tanto come limite (esterno e successivo) ma come referente (interno e antecedente) della libertà stessa.

Ciò significa che il rapporto tra gestione economica, ambiente, e diritti sociali non si dovrebbe tradurre in un conflitto, poi, ma assumere i tratti di un dialogo cooperativo, prima e durante, in cui le scelte organizzative e produttive siano — non soltanto sindacabili nei limiti della non arbitrarietà e della sussistenza del giustificato motivo oggettivo — ma anche condivise con e dagli stakeholders perché inserite in un modello di sviluppo sostenibile. In termini operativi, riconoscere che la tutela ambientale assurge a referente antecedente della libertà d'impresa, significa non tanto che la seconda si salda con la prima rafforzando la legittimazione di scelte di *ristrutturazione* orientate alla sostenibilità (cioè che la riconversione produttiva ecologica, l'abbandono di attività altamente inquinanti o l'adeguamento a standard ambientali più stringenti possano integrare ragioni organizzative idonee a giustificare soppressioni di posti di lavoro), quanto, piuttosto, che la costituzionalizzazione dell'ambiente impone un rafforzamento degli obblighi di correttezza e buona fede tra le parti del rapporto di lavoro, che privilegino la riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nei processi di transizione, in coerenza con l'art. 4 Cost.

Già prima della riforma intervenuta nel 2022, la giurisprudenza costituzionale aveva avuto modo di riconoscere che la natura primaria del valore dell'ambiente e della salute comportava che essi non potessero essere sacrificati per altri interessi, “non che essi fossero posti alla sommità di un ordine gerarchico assoluto”⁵⁰. Posto, che “tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile pertanto individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri”⁵¹, dopo la

⁵⁰ *Ex multis*, Corte cost., n. 85/2013, sul cd. Caso Ilva, secondo cui “la Costituzione italiana, come le altre Costituzioni democratiche e pluraliste contemporanee, richiede un continuo e vicendevole bilanciamento tra principi e diritti fondamentali, senza pretese di assolutezza per nessuno di essi.”

⁵¹ *Ibidem*, ma anche Corte cost. n. 264/2012, la quale ribadisce che, “Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe “tiranno” nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona”

riforma, come già evidenziato, la tutela ambientale non opera più come limite esterno, ma come elemento introiettato direttamente dalla libertà d'impresa. Ciò non implica la creazione di una gerarchia di valori in cui uno prevalga sull'altro⁵², piuttosto — posto che aggiungendosi il limite ambientale a quello dell'utilità sociale nel contesto delle libertà economiche, questi tre contesti si fondono per dare luogo al paradigma della sostenibilità — un diverso codice genetico della libertà di impresa⁵³, la quale, per svolgersi secondo i principi costituzionali, non tanto si fa limitare, quanto tiene ontologicamente in debito conto il patrimonio ambientale e le questioni sociali.

Dalla prospettiva del diritto del lavoro, pertanto, se la conversione ecologica degli impianti produttivi esistenti comporta attività di riconversione professionale del personale, attraverso l'utilizzo di formazione specifica, ricollocazione interna ed, eventualmente, ammortizzatori sociali, le nuove attività non potranno che fondare la loro esistenza sulla salvaguardia dell'ambiente e la promozione di un lavoro dignitoso, che valorizzi il benessere dei lavoratori e il contesto sociale su cui l'impresa insiste.

5. L'effetto della transizione ecologica (*rectius* sostenibile) sulla libertà d'impresa e sul lavoro

Le ragioni dell'ecologia, entrate a gamba tesa nel cuore dell'art. 41 Cost., sono diventate parte intrinseca della libertà d'impresa con l'effetto di anticipare il rapporto tra libertà di impresa e diritto al lavoro al momento genetico e non patologico dello stesso. Ciò significa che i due ambiti non entrano in contatto in modo conflittuale quando, naturalmente, uno dovrebbe prevalere sull'altro (solitamente le ragioni economiche), ma costruiscono un rapporto votato al riconoscimento reciproco nella fase di creazione dell'impresa.

Ne discende che, attraverso le lenti della sostenibilità, la libertà non è solo quella di *fare* impresa, ma anche di come farla, cioè a dire quale tipo di impresa essere.

Se da un lato le fonti multilivello stanno imponendo obblighi procedurali sempre più stringenti agli attori economici, alla luce della sostenibilità da qualche tempo gli attori economici non solo si chiedono come devono agire ma chi possono essere, quale funzione positiva possono svolgere. L'evoluzione dell'ordinamento in materia di sostenibilità traccia, in tal modo, una duplice traiettoria: da un lato, la regolamentazione di obblighi procedurali, dall'altro, una trasformazione della stessa identità giuridica e funzionale dell'impresa.

⁵² MORRONE, *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2022, 530 ss.

⁵³ BRUTI LIBERATI, *Lotta al cambiamento climatico e sostenibilità ecologica e sociale*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind.*, 2022, 547; SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, cit., 291.

Sotto il primo profilo, il diritto dell'Unione europea — in dialogo costante con fonti internazionali e con gli ordinamenti nazionali — ha progressivamente costruito un apparato normativo che non si limita a prescrivere risultati, ma impone alle imprese veri e propri doveri di organizzazione, prevenzione e rendicontazione. L'introduzione del bilancio di sostenibilità nell'ambito della disciplina sulla rendicontazione non finanziaria⁵⁴ e, più di recente, l'adozione della direttiva sulla due diligence in materia di sostenibilità delle imprese⁵⁵,

⁵⁴ Come noto, la prima sistematizzazione europea della rendicontazione non finanziaria è avvenuta con la Direttiva 2014/95/UE (NFRD), che ha imposto a talune grandi imprese l'obbligo di includere nella relazione sulla gestione informazioni relative, tra l'altro, a questioni sociali e attinenti al personale. Il quadro è stato profondamente innovato dalla Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD), che ha ampliato la platea dei soggetti obbligati; il contenuto informativo richiesto; il livello di standardizzazione, mediante gli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) e il sistema dei controlli (con obbligo di attestazione). La rendicontazione di sostenibilità non è più un allegato "accessorio", ma una sezione strutturata e sottoposta a verifica, integrata nella *governance* aziendale. Sotto il profilo giuslavoristico, le informazioni richieste riguardano in particolare le condizioni di lavoro (orario, retribuzione, stabilità contrattuale); la salute e sicurezza; la parità di genere e politiche di *diversity* e *inclusion*; il dialogo sociale e ruolo della contrattazione collettiva; la formazione e lo sviluppo professionale; il rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore. La CSRD recepisce una logica di "doppia materialità" secondo la quale l'impresa deve rendicontare sia l'impatto dei fattori sociali sulla propria performance economica, sia — e soprattutto — l'impatto delle proprie attività sui lavoratori e sugli altri stakeholder. Questo secondo versante assume particolare rilievo per il diritto del lavoro, poiché valorizza la posizione del lavoratore come portatore di un interesse protetto in sé, e non solo in quanto funzionale alla produttività. Pertanto, pur non introducendo direttamente nuovi diritti soggettivi individuali, il bilancio di sostenibilità produce effetti giuridici indiretti ma rilevanti, rafforzando gli obblighi organizzativi, incidendo sulla governance e promuovendo il dialogo sociale. *Ex multis*, CORVESE, *La sostenibilità ambientale e sociale delle società nella proposta di Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (dalla «insostenibile leggerezza» dello scopo sociale alla «obbligatoria sostenibilità» della due diligence), in Banca, impresa, soc., 3, 2022, 391 ss.; TREU, *Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT—483, 2024; DE BENETTI, *La Direttiva "Stop the clock". Le opportunità (da non perdere) offerte dal rinvio della Corporate Sustainability Reporting Directive*, in *Ambientediritto*. it 2.2, 2025.

⁵⁵ L'approvazione della Direttiva (UE) 2024/1760 (c.d. *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* — CSDDD) segna un passaggio qualitativo nella regolazione dell'impresa sostenibile, incidendo in modo diretto e strutturale anche sul terreno del diritto del lavoro. La direttiva non si limita a imporre obblighi informativi, ma introduce un vero e proprio dovere di diligenza organizzativa in capo alle imprese di grandi dimensioni, volto a identificare, prevenire, mitigare e — ove necessario — porre fine agli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente lungo l'intera catena di attività. Per il diritto del lavoro, ciò comporta una trasformazione del tradizionale obbligo datoriale di protezione (articolato, negli ordinamenti nazionali, attorno a clausole generali come l'obbligo di sicurezza) in un modello più ampio di gestione sistemica del rischio lavoristico, che non si arresta ai confini dell'impresa ma si estende alla *supply chain*. Dal punto di vista lavoristico, poi, il primo dato rilevante è l'inclusione espressa, nell'allegato della direttiva, di una serie di convenzioni internazionali (in particolare OIL e ONU) sul divieto di lavoro forzato e minorile, sulla libertà sindacale e sul diritto alla contrattazione collettiva, sul divieto di discriminazione, su condizioni di lavoro eque e sicure e sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. I diritti dei lavoratori vengono così collocati all'interno della categoria dei "diritti umani" rilevanti ai fini della *due diligence*, con un effetto sistematico importante, nel senso che la tutela del lavoro esce dalla dimensione puramente nazionale e si proietta in una rete di responsabilità transnazionale. *Ex multis* GUARRIELLO, *Take Due Diligence Seriously: commento alla direttiva 2024/1760*, in *Giorn. Dir. lav. rel.*

segnano il passaggio da una responsabilità meramente *ex post* a un **modello di responsabilità *ex ante*, fondato su obblighi procedurali strutturati**, mappatura dei rischi, adozione di policy interne, integrazione della sostenibilità nella governance, monitoraggio e meccanismi di reclamo.

Si tratta di un paradigma che incide direttamente sulla libertà d'impresa, **non tanto comprimendola in senso autoritativo, quanto riorientandola teleologicamente**. L'impresa non è più considerata esclusivamente come centro di imputazione di interessi patrimoniali dei soci, bensì come nodo di una rete di relazioni economiche e sociali la cui la gestione deve conformarsi a parametri di sostenibilità ambientale e sociale. In tal senso, l'obbligo di rendicontazione e di due diligence assume una funzione conformativa dell'attività economica, trasformando esigenze etiche o reputazionali in veri e propri standard giuridici di condotta.

È a questo livello che si innesta la seconda traiettoria, che incide sul patrimonio genetico dell'impresa e dei suoi valori, intesi non solo come oggetto di un dovere giuridico o di un vincolo che l'ordinamento pone alla libertà dell'individuo, ma soprattutto nell'accezione di «interessi, obiettivi e finalità che muovono l'operatore economico all'azione»⁵⁶. In altre parole, **la sostenibilità sta spingendo gli attori economici non solo ad adeguarsi ai nuovi vincoli organizzativi legalmente richiesti — come risposta a pressioni esogene —, ma a interrogarsi sul loro ruolo e sulla loro funzione nell'ordinamento — come frutto di una risposta endogena —**. L'impresa, invocando il riconoscimento di obiettivi, interessi e finalità verso i quali intende orientare la propria azione e che vanno ben oltre il solo scopo lucrativo, spinge per farsi promotrice di un cambiamento intrinseco radicale e necessario. Infatti, dopo una prolungata fase di indiscussa affermazione del paradigma dello shareholder value⁵⁷, vi è oggi una larga convergenza sulla necessità che gli attori economici contemperino il fine lucrativo con obbiettivi sociali e ambientali. Così, un numero crescente di imprese, in modo del tutto volontario e ultroneo rispetto alle richieste legislative vincolanti, sta adottando modelli di governance orientati allo stakeholderism⁵⁸, nei quali l'interesse sociale

ind., 3, 2024, 245 ss.; BONFANTI, *Corporate sustainability due diligence directive: A human rights-based assessment*, in *Dir. Comm. Int.*, 4, 2024, 857 ss.; MICHELI, *La due diligence e le caratteristiche degli strumenti di analisi e gestione dei rischi. Note a margine della direttiva (UE) 2024/1760*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2025, 75 ss.; TONELLI, *L'attuazione degli obblighi di due diligence tra gestione del rischio, standardizzazione tecnica e «sicurezza procedurale»*, in *Dir. sic. lav.*, 2026, 59 ss.

⁵⁶ MEO, *Impresa sociale e valori dell'impresa*, in *Banca Impresa Soc.*, 2, 2017, 185.

⁵⁷ Sul paradigma dello shareholder value, *ex multis*, DEAKIN, *The coming transformation of shareholder value*, in *Corporate Governance: An International Review*, 13, 1, 2005, 11 ss.; BARKO, CREMERS, RENNEBOOG, *Shareholder engagement on environmental, social, and governance performance*, in *Journal of Business Ethics*, 180, 2, 2022, 777 ss.; O'CONNELL, WARD, *Shareholder theory/shareholder value*, in *Encyclopedia of sustainable management*, Cham, 2023, 2918 ss;

⁵⁸ ATTANASIO, PREGHENELLA, DE TONI, BATTISTELLA, *Stakeholder engagement in business models for sustainability: The stakeholder value flow model for sustainable development*, in *Business Strategy and the*

viene interpretato in senso plurale e dinamico, includendo lavoratori, creditori, comunità locali e ambiente.

6. La società benefit come interiorizzazione della sostenibilità nell'impresa

Un modello che pare aver a tal punto voluto anticipare il dialogo tra le questioni economiche, sociali e ambientali tanto da prevederne il corretto bilanciamento anche in sede statutaria pare essere quello della società benefit (anche SB d'ora in avanti)⁵⁹, introdotta nell'ordinamento italiano attraverso alcuni commi della l. 28 dicembre 2015, n. 208. Ai sensi della summenzionata legge si intendono “benefit” quelle società che «nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse» (art. 1, co. 376).

Il legislatore non ha inteso creare un tipo sociale nuovo: la SB, infatti, intende diversamente declinare le fattispecie già tipizzate. Così, al modello tradizionale — che si esaurisce nel mero perseguimento del profitto —, se ne aggiunge un altro, ibrido o cd. a impatto, in cui l'interesse sociale non coincide con l'esclusivo utile dei soci, ma abbraccia altre finalità di ordine pubblico o privato espressamente fissate nell'atto costitutivo o nello statuto sociale⁶⁰.

Tale modello si inserisce nel solco dell'accezione più ampia di impresa sociale⁶¹: essa, cioè, non si pone come mera alternativa agli enti benefici, ma come organizzazione ibrida o a scopo misto che, istituita con finalità lucrative, oltre all'obiettivo economico persegue anche quello sociale e ambientale, generando un impatto positivo sul territorio e sulle comunità in cui opera, attraverso la creazione di esternalità positive e la riduzione di quelle negative.

Il primo aspetto innovativo della società benefit si rinviene nella positivizzazione di una scelta di carattere ideale — e non imposta —, giacché, a differenza di quanto avviene nell'implementazione di pratiche di Responsabilità sociale d'impresa (Rsi), il modello in questione richiede un esplicito riferimento

Environment, 3, 2022, 860 ss.; SHAH, GUILD, *Stakeholder engagement strategy of technology firms: A review and applied view of stakeholder theory*, in *Technovation*, 114, 2022, 102460.

⁵⁹ In generale, sulla società benefit, *ex multis* ANGELICI, *Società Benefit*, in *Riv. Or. Dir. Comm.*, 2, 2017; MOSCO, *Scopo e oggetto nell'impresa sociale e nella società benefit*, in *An. giur. econ.*, 1, 2018, 81 ss.

⁶⁰ PALMIERI, *L'interesse sociale: dallo shareholder value alle società benefit*, in *Banca Impr. Soc.*, 2, 2017, 201; MARASÀ, *Scopo di lucro e scopo di beneficio comune nelle società benefit*, in *Or. dir. comm.*, 2, 2017; CODAZZI, *Scopo di lucro e di beneficio comune nel passaggio da società non benefit a società benefit*, in *Or. Dir. Comm.*, 3, 2021, 1243 ss.

⁶¹ ZAMAGNI, VENTURI, RAGO, *Valutare l'impatto sociale. La questione della misurazione nelle imprese sociali*, in *Impresa soc.*, 6, 2015, 77 ss.; FICI, *Tipo e status nella nuova disciplina dell'impresa sociale*, in *Contratto e impresa*, 1, 2023, 112 ss.; ID., *L'impresa sociale e le altre imprese del terzo settore*, in *An. Giur. Econ.*, 17, 1, 2018, 19 ss.

all'ibridazione dello scopo direttamente nell'atto costitutivo della società, vincolandola al perseguimento di interessi esterni e condizionandone l'attività interna. In altre parole, la società benefit diviene uno strumento di attuazione della Rsi, caratterizzandosi per l'approccio volontario alla responsabilità sociale, ma traducendosi in una modifica statutaria che impone agli amministratori una conduzione più incisiva rispetto alle dichiarazioni contenute nei codici etici. Il beneficio non rappresenta, quindi, una finalità estemporanea cui l'impresa si adopera quando e se vuole, ma costituisce obiettivo permanente insieme allo scopo di lucro. La società benefit coltiva il terreno fertile del neocontrattualismo da cui la Rsi fiorisce, per radicare il multistakeholder approach nel campo societario⁶².

Vi è poi un secondo profilo di estremo interesse. Una volta che i soci decidano negozialmente di optare per il perseguimento di scopi non profit oltre a quelli profit, la società si obbliga a operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di tutti gli stakeholders, tra i quali spiccano i lavoratori. La previsione esplicita da parte del legislatore di questi tre specifici criteri (responsabilità, sostenibilità, trasparenza) da un lato si pone come obbligo ulteriore di azione e gestione della società rispetto alle finalità di beneficio comune e del loro costante bilanciamento con lo scopo lucrativo; dall'altro, e anche con specifico riferimento ai rapporti di lavoro, impone agli amministratori una gestione fondata su principi che molto spesso proprio dagli attori economici vengono conculcati e solo grazie alla ricalibratura offerta dal diritto del lavoro ritrovano il giusto spazio⁶³.

Con espresso riferimento al diritto del lavoro, gli obblighi aggiuntivi ai quali l'impresa benefit deve conformarsi, possono incidere in modo positivo sui lavoratori e sulla gestione dei rapporti di lavoro che all'impresa stessa afferiscono. Alla luce del dato legislativo, ogni anno la società benefit è tenuta alla stesura di una relazione, da allegare al bilancio societario, sull'impatto che essa ha generato con riferimento a specifiche aree di valutazione e, tra queste aree, una concerne i lavoratori. In particolare, si richiede alla società benefit di rendere conto, annualmente, sullo stato «delle relazioni con i dipendenti e collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro».

La fotografia, a cadenza annuale, dell'impatto generato nel campo della «formazione e (della) opportunità di crescita personale» implica la costruzione di percorsi personalizzati delle risorse umane e una progettualità di lungo periodo su di esse in cui il diritto alla formazione continua possa essere effettivamente esercitato dal lavoratore, attraverso l'aggiornamento o la riqualificazione professionale (si pensi, ad esempio all'aggiornamento delle competenze digitali o

⁶² Rossi, L'impegno multistakeholder della società benefit, in *Or. Dir. comm.*, 2, 2017.

⁶³ D. GAROFALO, *Il lavoro nel Terzo settore*, in *Mass. giur. lav.*, 2018, 91 ss.

all'acquisizione di competenze green). Non può escludersi che la disamina sullo stato di salute delle relazioni di lavoro con riferimento alle “retribuzioni” e alle “opportunità di crescita personale” spinga l'impresa benefit a implementare politiche per le pari opportunità tra uomo e donna, così come, in nome della flessibilità, ad utilizzare in maniera strutturale e strategica il lavoro agile, anche nell'ottica di un migliore equilibrio vita-lavoro.

Vi è un'ulteriore area di valutazione dell'impatto che, oltre a rivelarsi di estremo interesse per il discorso lavoristico nei modi in cui può riguardare il governo dell'impresa, ben esemplifica in che modo nella società benefit il dialogo tra le ragioni economiche e quelle sociali (e ambientali) assurge a modo di essere dell'impresa medesima. Per adempiere all'obbligo di rendicontazione che si è considerato, tali società ogni anno devono rappresentare quale sia il loro grado di trasparenza e responsabilità nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo della società, al livello di coinvolgimento dei portatori di interesse e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate. Nell'imporre una valutazione sul coinvolgimento degli stakeholders, sembra che il legislatore ambisca, democratizzando la gestione della singola impresa attraverso l'importazione nelle decisioni del punto di vista di tutti i portatori di interessi, alla democratizzazione dell'intero sistema, introiettando nella gestione della singola impresa punti di vista quanto più generali possibile. In questo modo, la protezione degli stakeholders si eleva da strumento per una migliore organizzazione a strumento per il «riconoscimento» del loro ruolo, vale a dire della «loro qualità di partecipanti alla comunità politica generale (cittadini) e non quella di fornitori di risorse materiali o immateriali alle singole imprese interessate»⁶⁴.

La ricostruzione dell'istituto della società benefit brevemente tracciato ci consegna una vera e propria riqualificazione dell'attore economico e una ridefinizione del tradizionale rapporto tra libertà d'impresa e diritto al lavoro. Attraverso una vera e propria internalizzazione del paradigma della sostenibilità⁶⁵, le SB non considerano le ragioni economiche, sociali e ambientali come abiti da indossare in base alle occasioni, ma come organi di uno stesso corpo, tutti allo stesso modo vitali per il benessere, nel lungo periodo, dell'impresa.

⁶⁴ DENOZZA, *Due concetti di stakeholderism*, 1, 2022, 53-54.

⁶⁵ CARUSO, *L'impresa partecipata: conversando con gli amici davanti al “caminetto” della facoltà di giurisprudenza di Catania*, in *Biblioteca, '20 Maggio' - Collective volumes*, 2024, 62.