

# ITINERARI DI RICERCA

## Giusta transizione ecologica, impresa e lavoro

---

### Protezione del clima e diritto del lavoro

di Wolfgang Däubler\*

*Ricevuto il 3.12.2023 – Accettato il 23.12.2023*

**Riassunto.** La protezione dell'ambiente è stata oggetto di una conferenza sindacale nel 1972. Negli anni '90, i consigli d'azienda dell'industria chimica hanno concluso accordi collettivi per prevenire il verificarsi di incidenti ambientali gravi. Nel 2001, la tutela dell'ambiente è stata legislativamente riconosciuta come campo d'azione dei consigli d'azienda, ma non è stato concesso loro alcun diritto di codeterminazione. Attualmente il divario culturale tra ambientalisti e sindacati è molto diminuito; sono state organizzate persino alcune azioni comuni. I sindacati possono legittimamente concludere accordi collettivi per ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>. Il concetto *Ecological Social Governance* (ESG) può essere utilizzato dai rappresentanti dei lavoratori. Solo in casi eccezionali, come nell'industria del carbone o in quella nucleare, sono in gioco i posti di lavoro.

*Parole chiave:* Sindacati; Consigli d'azienda; Protezione dell'ambiente; *Ecological Social Governance*; Contratti collettivi a protezione dell'ambiente.

**Abstract.** *Climate protection and labour law.* The protection of the environment was a topic for a trade union conference in 1972. In the 1990-ies, works councils in the chemical industry concluded collective agreements to prevent grave accidents. In 2001, the protection of the environment was legally recognized as a field of action for works councils, but no codetermination rights were given to them. In present times the cultural gap between environmentalists and trade unions has decreased a lot; some common actions happened. Unions are legally entitled to conclude collective agreements in order to reduce CO<sub>2</sub>-emissions. The concept of Ecological Social Governance (ESG) can be used by workers representatives. Only in exceptional cases like in the coal or the nuclear industry workplaces are at stake.

*Keywords:* Trade unions; Works councils; Protection of the environment; Ecological Social Governance; Collective agreements to protect the environment.

\* Professore emerito nell'Università di Brema. Bibliothekstraße 1 – 28359, Brema. E-mail: daeubler@uni-bremen.de. La traduzione dal tedesco è di Chiara Cristofolini, ricercatrice di Diritto del lavoro nell'Università di Trento.

*Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali n. 180, 2023, 4*  
(ISSN 1720-4321, ISSN 1972-5507) DOI: 10.3280/GDL2023-180002

1. Introduzione. 2. Sindacati, consigli d'azienda e tutela dell'ambiente: una breve panoramica del percorso evolutivo. 2.1. Un inizio all'insegna dell'avanguardia. 2.2. Il faticoso percorso verso l'operatività concreta. 2.3. La tutela dell'ambiente come parte implicita della *Betriebsverfassung*. 2.4. Dal 2001: la tutela dell'ambiente rientra esplicitamente tra le competenze del consiglio d'azienda. 2.4.1. Il quadro legislativo. 2.4.2. I diritti di informazione del consiglio d'azienda. 2.4.3. Diritto di parola, ma nessun diritto di codeterminazione. 2.4.4. Ricorrere maggiormente ai diritti di codeterminazione per promuovere la protezione dell'ambiente e del clima. 2.5. Protezione del clima e interessi dei lavoratori. 3. Il quadro costituzionale e quello di diritto societario. 3.1. L'art. 20a, GG come punto di partenza. 3.2. I nodi centrali della pronuncia della Corte costituzionale. 3.2.1. Art. 20a, GG come norma vincolante. 3.2.2. Adozione degli obiettivi climatici contenuti nell'Accordo di Parigi. 3.2.3. I limiti all'ambito di discrezionalità del legislatore. 3.2.4. La necessità di un piano di riduzione delle emissioni a lungo termine per proteggere la libertà delle generazioni future. 3.2.5. Le conseguenze della pronuncia. 3.3. Le conseguenze nel campo del diritto societario. 3.3.1. La Direttiva CSR e la sua attuazione. 3.3.2. La Direttiva CSRD. 3.3.3. Il codice di *corporate governance*. 3.3.4. La valutazione. 3.4. Un cambiamento degli obiettivi delle imprese? 4. Gli effetti sul diritto sindacale. 4.1. Introduzione. 4.2. La protezione del clima e dell'ambiente rientra nelle «condizioni di lavoro ed economiche»? 4.3. Contratti collettivi e leggi vigenti. 4.4. Contratto collettivo e diritti fondamentali del datore di lavoro. 4.5. La previsione di un diritto di codeterminazione a favore del consiglio d'azienda. 4.6. Lo sciopero dimostrativo. 5. Le conseguenze in materia di regolazione del contratto di lavoro. 5.1. L'obbligo di rispettare la normativa sul clima e sull'ambiente. 5.2. L'obbligo di svolgere prestazioni straordinarie. 5.3. Direttive illegittime. 5.4. Gli obblighi di collaborazione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. 5.5. La protezione delle persone che segnalano violazioni e irregolarità. 5.6. Calamità naturali e obbligo retributivo.

1. I movimenti ambientalisti come i *Fridays For Future* e le associazioni sindacali provengono da due mondi completamente diversi? Oppure è pensabile che tali organizzazioni lavorino assieme e perseguano obiettivi comuni? La loro collaborazione è di carattere puramente fattuale, o esistono specifici strumenti giuridici che possono agevolarla? È immaginabile che i *Fridays For Future* indicano una manifestazione per il clima e che, nello stesso giorno, i sindacati del trasporto pubblico proclamino uno sciopero per rivendicare un miglioramento delle condizioni lavorative? È possibile unire le azioni collettive dei due movimenti, nonostante la loro forte diversità?

La risposta a queste domande richiede più di qualche superficiale riflessione.

In primo luogo, occorre comprendere quale rilevanza assuma per i sindacati e per i consigli d'azienda tedeschi il tema della protezione ambientale e della tutela del clima. Entrambe queste organizzazioni tutelano i diritti dei lavoratori e, considerata la loro stretta collaborazione, verranno trattate in questo scritto (§ 2 ss.) come un'unica entità<sup>1</sup>.

In secondo luogo, è necessario approfondire il quadro normativo vigente in materia di protezione dell'ambiente e di tutela del clima. Le disposizioni rilevanti a questo proposito si trovano al di fuori del perimetro applicativo del diritto del lavoro. Vengono in gioco, innanzitutto, le prescrizioni di carattere costituzionale, soprattutto alla luce della innovativa pronuncia sul clima della Corte costituzionale (*Bundesverfassungsgericht*,

<sup>1</sup> Sul rapporto tra sindacati e consigli d'azienda si veda Däubler, 1981, 328 ss.

di seguito BVerfG)<sup>2</sup>. Assumono rilevanza, inoltre, i provvedimenti legislativi in materia di sostenibilità ambientale e protezione climatica rivolti alle imprese. Tali provvedimenti hanno imposto precisi obblighi di rendicontazione ed hanno ridato linfa alla discussione sulla tipologia di obiettivi che una impresa è chiamata a perseguire. Quale ruolo possono rivestire obiettivi che, come quelli di sostenibilità ambientale, possono finire col ridurre i profitti? Di questi argomenti si discuterà nel § 3.

Ancora, per rispondere ai quesiti avanzati in apertura, occorre chiedersi quale ruolo possano giocare, in siffatto contesto, i sindacati e i consigli d'azienda. Le azioni sindacali possono perseguire una maggiore protezione del clima? Il riferimento è, anzitutto, ai contratti collettivi, ma anche ai diritti di codeterminazione dei consigli d'azienda, nonché agli scioperi dimostrativi (di tali tematiche ci si occuperà diffusamente nel § 4).

Infine, risulta necessario comprendere in che misura i diritti e gli obblighi derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro siano influenzati dalle norme in materia di protezione del clima e dalla elaborazione di obiettivi di sostenibilità aziendale (su questi aspetti ci si soffermerà nel § 5).

## 2. Sindacati, consigli d'azienda e tutela dell'ambiente: una breve panoramica del percorso evolutivo

2.1. Dall'11 al 14 aprile 1972, l'IG Metall tenne la sua quarta conferenza internazionale a Oberhausen. Alla conferenza, intitolata *Compito per il futuro: migliorare la qualità della vita*, parteciparono 1.250 delegati provenienti da ben 22 Paesi. Gli Atti furono successivamente pubblicati e il volume IV fu specificamente dedicato al tema *Ambiente*<sup>3</sup>.

Nell'introduzione si legge che, negli ultimi dieci o vent'anni, l'inquinamento dell'acqua e dell'area in alcune città e in alcune regioni è aumentato più del prodotto nazionale e più del numero di abitanti<sup>4</sup>. Inoltre, le innovazioni tecnologiche introdotte sono state espressione del principio del profitto, senza considerazione per le conseguenze ambientali. Sempre nell'introduzione, si getta poi luce sul fatto che gli obiettivi di sostenibilità ambientale, come il mantenimento degli equilibri ecologici, non sono intrinseci ai meccanismi di funzionamento del mercato. Essi devono essere imposti dall'esterno, attraverso l'intervento dello Stato. L'impiego di prodotti chimici in agricoltura, ad esempio, si osserva, è vantaggioso per il singolo agricoltore, che potrà aumentare i raccolti. In questo modo, tuttavia, una parte del rischio ambientale viene trasferita sui terzi o sulla collettività<sup>5</sup>.

Il medesimo gruppo di lavoro si occupò anche dei temi della *Protezione dell'ambiente e salute*<sup>6</sup>, della *Qualità ambientale e pianificazione territoriale*<sup>7</sup>, della *Gestione*

<sup>2</sup> Cfr. BVerfG 24.03.2021 – 1 BvR 2656/18, *NJW*, 2021, 1723 ss.; *BVerfGE*, 157, 30-177.

<sup>3</sup> Friedrichs, 1973.

<sup>4</sup> Kapp, 1973, 11.

<sup>5</sup> Kapp, 1973, 35.

<sup>6</sup> Aurand, 1973, 37 ss.

<sup>7</sup> Antoine, 1973, 73 ss.

*ambientale*<sup>8</sup>, nonché del tema *Suolo. L'uomo e la biosfera*<sup>9</sup>. Nella sintesi della discussione si trova la seguente affermazione: «La politica ambientale non è né più né meno che la ricerca di una strategia per la sopravvivenza della specie umana»<sup>10</sup>.

Il fatto che questa considerazione sia stata formulata in un'epoca in cui l'espressione “cambiamento climatico” ancora non esisteva testimonia la lungimiranza dei relatori e dei partecipanti alla conferenza. Nello stesso anno, tra l'altro, fu pubblicato il noto studio del Club di Roma sui *Limiti alla crescita*, studio che ha avuto una forte influenza sulla evoluzione successiva<sup>11</sup>.

2.2. Non è possibile stabilire con certezza se queste riflessioni abbiano avuto un qualche reale impatto pratico. Gli anni successivi al 1973, del resto, furono contrassegnati dall'emergere di altri difficili e nuovi problemi.

Le pubblicazioni nelle riviste scientifiche sindacali *Gewerkschaftliche Monatshefte* e *WSI-Mitteilungen* sono piuttosto ambigue sul punto. Tuttavia, la tutela dell'ambiente trovò spazio nella Piattaforma programmatica (*Grundsatzprogramm*) del 1981<sup>12</sup> – anche se solo come richiesta allo Stato e non come linea guida per l'azione sindacale.

Si dovrà comunque attendere la fine degli anni '80 prima che la discussione coinvolga il livello aziendale. In questo periodo, innanzitutto, furono pubblicati gli Atti della conferenza “In cammino verso il mondo in cui vogliamo vivere”<sup>13</sup>, e nella sezione dedicata alla *Progettazione della tecnologia sociale attraverso la codeterminazione dei lavoratori*<sup>14</sup> la protezione dell'ambiente venne annoverata tra i temi facenti parte dell'organizzazione della infrastruttura tecnologica aziendale. Nell'agosto 1987, inoltre, l'organizzazione sindacale IG Chemie-Papier-Keramik e l'associazione datoriale VCI pubblicarono un comunicato congiunto, intitolato *Per un miglioramento nella protezione ambientale*<sup>15</sup>, al fine di dare notizia dell'accordo raggiunto tra i massimi livelli delle due organizzazioni. L'obiettivo dell'intesa fu quello di intensificare la collaborazione nel campo della protezione ambientale tra la direzione aziendale, il consiglio d'azienda e i dipendenti.

Alla base dell'iniziativa vi erano gli incidenti del 1986 e del 1987. Il più noto di questi avvenne il 1° novembre 1986 presso l'azienda farmaceutica Sandoz di Basilea: un magazzino vicino al fiume Reno, in cui erano stoccate sostanze altamente tossiche, prese fuoco e un'ondata di acqua di spegnimento si riversò nel Reno, causando una grave moria di pesci, nonché l'interruzione della fornitura di acqua potabile<sup>16</sup>. L'inci-

<sup>8</sup> Blake, 1973, 92 ss.

<sup>9</sup> Kovda, 1973, 116 ss.

<sup>10</sup> Menke-Glückert, 1973, 179.

<sup>11</sup> Meadows, 1972.

<sup>12</sup> Cfr. DGB, 1981.

<sup>13</sup> Gli atti sono pubblicati in Schwammborn, Tannen, 1989.

<sup>14</sup> Schwammborn, Tannen, 1989, 225-276.

<sup>15</sup> Leittretter, 1999, 15.

<sup>16</sup> Si veda l'articolo intitolato *Der Sandoz-Unfall. Vor 25 Jahren färbte sich der Rhein blutrot*, disponibile al sito: [www.stern.de/panorama/weltgeschehen/der-sandoz-unfall-vor-25-jahren-faerbt-sich-der-rhein-blutrot-3875694.html](http://www.stern.de/panorama/weltgeschehen/der-sandoz-unfall-vor-25-jahren-faerbt-sich-der-rhein-blutrot-3875694.html) (consultato il 10.1.2024).

dente chimico di Seveso, avvenuto dieci anni prima, inoltre, era ancora fresco nella memoria di molti<sup>17</sup>. La necessità di coinvolgere i consigli d'azienda e i dipendenti appariva, quindi, evidente, per impedire che disastri simili potessero ripetersi. A posteriori, può dirsi che, in linea generale, l'iniziativa è stata un successo, perché ha evitato il verificarsi di incidenti paragonabili a quello occorso alla Sandoz.

In virtù di tale intesa, più di 50 imprese chimiche (normalmente di grandi dimensioni) hanno concluso accordi aziendali (*Betriebsvereinbarungen*) in materia di protezione ambientale tra il 1987 e il 1992. Nel periodo tra il 1992 al 1998, poi, il numero totale degli accordi aziendali è salito a 63<sup>18</sup>. Per quanto concerne il contenuto, tali accordi hanno previsto diritti di informazione e consultazione, ma nessun diritto di codeterminazione. Essi hanno, introdotto, altresì, la possibilità di coinvolgere esperti esterni, per un confronto sulle problematiche di difficile risoluzione.

Gli accordi stipulati in quel periodo sono in linea con l'approccio collaborativo che veniva praticato già da molti anni nel settore chimico. La situazione economica positiva della stragrande maggioranza delle imprese consentiva di concludere contratti collettivi che assicuravano ai lavoratori condizioni favorevoli o molto favorevoli senza la necessità di ricorrere allo sciopero. Questo ha permesso alle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori di sviluppare nel tempo un approccio costruttivo e risolutivo.

Al di fuori del settore chimico, invece, accordi analoghi sono stati raggiunti soltanto in casi isolati. Il primo contratto collettivo in materia ambientale fu firmato nel 1988 dal GGLF (oggi parte dell'IG BAU). In questo contratto collettivo si è concordato, tra le altre cose, di usare soltanto olio lubrificante ecologico per determinati tipi di lavorazione. Tale clausola è degna di particolare nota perché, per la prima volta, non si prevedono soltanto procedure di informazione e consultazione; essa fissa dei requisiti contenutistici, riconoscendo la necessità di implementare un processo produttivo ecocompatibile. Oltretutto, sulla ammissibilità o sulla attuazione di tale clausola non sono mai state sollevate questioni giuridiche.

2.3. Sebbene la protezione dell'ambiente non fosse formalmente inclusa nella Legge sulla costituzione aziendale (*Betriebsverfassungsgesetz*, d'ora in poi BetrVG) prima del 2001, già a partire dagli anni '90 diversi consigli d'azienda cominciarono a occuparsi del tema. I sindacati, così come altre associazioni, organizzarono, in particolare, diversi seminari tematici, la maggior parte dei quali riconosciuta dalla giurisprudenza come «necessaria» o «adeguata»<sup>19</sup>.

In particolare, nel 1991 il Tribunale del lavoro (*Arbeitsgericht*, d'ora in poi ArbG) di Wiesbaden stabilì che un seminario sul tema della *Ecologia aziendale*

<sup>17</sup> Koch, Vahrenholt, 1978.

<sup>18</sup> Leittretter, 1999, 16.

<sup>19</sup> BAG 2.10.1991 – 7 BV 6/91, *AiB*, 1991, 540. N.d.T.: Secondo il combinato disposto dei (2), (3) e (6) § 37, BetrVG i membri del consiglio d'azienda sono esonerati dallo svolgimento della propria mansione senza decurtazione della retribuzione se ciò è «necessario» (*erforderlich*) per il corretto adempimento della loro funzione. Nell'ambito delle attività «necessarie» rientra anche la partecipazione a eventi formativi se questi sono ritenuti «adeguati» (*geeignet*) dall'autorità competente.

potesse rientrare nel perimetro applicativo del § 37, (6), BetrVG, in quanto le conoscenze impartite risultavano utili alla risoluzione di problematiche aziendali di competenza del consiglio d'azienda. Dato che a quest'ultimo è riconosciuto un generale diritto di proposta, infatti, il ArbG osservò che il consiglio avrebbe potuto, ad esempio, chiedere di ridurre le emissioni di gas serra. Per questo motivo, il datore di lavoro doveva ritenersi obbligato a sostenere i costi del seminario, oltre a dover corrispondere la retribuzione ai membri del consiglio che avevano partecipato all'iniziativa formativa.

In una successiva pronuncia, il Tribunale federale del lavoro (*Bundesarbeitsgericht*, d'ora in poi BAG)<sup>20</sup> venne chiamato a decidere se la tutela dell'ambiente potesse considerarsi un «tema adeguato» ai sensi e per gli effetti del § 37, (7), della BetrVG e se, conseguentemente, il datore di lavoro avrebbe dovuto pagare la retribuzione ai membri del consiglio che avevano preso parte al seminario. Sebbene non gli fosse stato domandato di chiarire se il datore di lavoro avrebbe dovuto sostenere anche i costi di partecipazione, il BAG si espresse sulla intera questione e, considerata la possibilità di stipulare accordi aziendali in materia, concluse affermando che il bilancio ecologico, le attività di audit e le altre misure aziendali di protezione ambientale rientrano nell'ambito dei diritti di codeterminazione ai sensi del § 87, BetrVG.

In questa prospettiva risulta di interesse anche una ulteriore decisione, assunta questa volta dal Tribunale regionale del lavoro (*Landesarbeitsgericht*, d'ora in poi LAG) di Francoforte sul Meno<sup>21</sup>. Secondo questa pronuncia, il consiglio d'azienda può chiedere di ricevere la rivista quindicinale *Arbeit & Ökologie* a spese del datore di lavoro, sul presupposto per cui la protezione contro gli infortuni e la tutela della salute dei lavoratori costituiscono compiti che il consiglio d'azienda deve svolgere con continuità. Non è necessario, pertanto, che si verifichi una ragione operativa specifica per giustificare la ricezione della rivista.

Nello stesso periodo, inoltre, in dottrina si avanzò l'opinione per cui la tutela dell'ambiente avrebbe dovuto divenire parte integrante degli obiettivi dell'impresa<sup>22</sup>. Si auspicò, in particolare, l'elaborazione di una più efficace gestione in materia ambientale, non limitata all'analisi delle singole fonti di rischio e aperta alla considerazione del complessivo sviluppo dell'impresa, nonché alla informazione e alla partecipazione dei lavoratori. A questo fine si propose l'istituzione di un apposito Comitato ambientale (*Umweltausschuss*), nonché il rafforzamento delle competenze dei dipendenti, attraverso specifiche iniziative formative. Fu inoltre avanzata l'ipotesi di responsabilizzare il personale introducendo quella ambientale tra le materie oggetto del “sistema aziendale delle proposte” (c.d. *betriebliche Vorschlagswesen*), in conformità con il § 87, (1), n. 12, BetrVG<sup>23</sup>.

Infine, nel 1988, fu elaborato un progetto di legge per il gruppo parlamentare dei Verdi del *Bundestag* (allora ancora molto orientato al cambiamento), che prevedeva l'introduzione di una rappresentanza paritaria nel consiglio di sorveglianza delle

<sup>20</sup> BAG 11.10.1995 – ABR 42/94, *NZA*, 1996, 934-937.

<sup>21</sup> LAG 21.03.991 – 12 TaBV 191/90 – *NZA*, 1991, 859; *AiB*, 1991, 335.

<sup>22</sup> In tal senso, Roth, 1991, 178.

<sup>23</sup> Nuovamente, Roth, 1991, 175 ss.

grandi imprese e di un ulteriore rappresentante aziendale degli interessi ambientali. Tuttavia, il progetto non fu portato avanti a causa delle “turbolenze” causate dalla riunificazione tedesca<sup>24</sup>.

2.4. Nel 2001, la protezione ambientale diventò esplicitamente una delle competenze del consiglio d’azienda.

2.4.1. La coalizione di governo formata dai Socialdemocratici e dai Verdi, in carica a partire dal 1998, mise fin da subito in cantiere la riforma della *Betriebsverfassung*. Riuscì ad approvarla, tuttavia, soltanto nel 2001 e, per conseguire tale risultato, dovette accettare diversi compromessi, rinunciando per molti aspetti alla visione originaria.

Nonostante questo, si trattò di un intervento importante, che introdusse per la prima volta aspetti riguardanti la tutela ambientale in una legge lavoristica. Secondo la nuova formulazione del § 80, (1), n. 9, BetrVG, infatti, il consiglio d’azienda assume, tra gli altri, il compito di promuovere misure concernenti la «protezione ambientale in ambito aziendale» (*betrieblichen Umweltschutzes*). Il significato dell’espressione è chiarito nel successivo § 89, (3), BetrVG, dove si specifica che la «protezione ambientale in ambito aziendale» comprende «tutti gli interventi relativi al personale e all’organizzazione, nonché tutte le misure riguardanti gli edifici e i locali aziendali, le attrezzature tecniche, i metodi di lavoro e i flussi di lavoro necessari a proteggere l’ambiente». Ne risulta che devono ritenersi comprese tutte le misure di governo dell’impatto ambientale dell’impresa e di gestione delle potenziali conseguenze ambientali derivanti dall’esercizio dell’attività aziendale<sup>25</sup>. Tra gli interventi rientrano, naturalmente, anche le misure di prevenzione. È sufficiente, infatti, che sussista un collegamento funzionale con l’azienda<sup>26</sup>. Inoltre, va specificato che sono beni od oggetti giuridici direttamente o indirettamente interessati anche quelli situati fisicamente al di fuori dall’impresa<sup>27</sup>.

Il consiglio d’azienda non ha, tuttavia, un mandato generale in materia di politica ambientale; i processi esterni all’impresa, che non coinvolgono il datore di lavoro, non integrano la «protezione ambientale in ambito aziendale». Di conseguenza, non rientrano nell’alveo delle competenze del consiglio. Questo non impedisce, peraltro, ai singoli membri di esercitare il proprio diritto individuale di manifestazione del pensiero, ad esempio, prendendo posizione su questioni ambientali di carattere generale all’interno di un *Blog* gestito da amici o conoscenti. Parimenti, i summenzionati limiti non impediscono ai membri del consiglio di esprimere le proprie opinioni nell’esercizio dell’attività sindacale, non essendo ravvisabile un conflitto con il ruolo ricoperto nel consiglio d’azienda *ex* § 74, (3), BetrVG.

<sup>24</sup> La bozza di provvedimento e le numerose reazioni suscitate possono essere lette nel documento disponibile al sito: [www.daeubler.de/wp-content/uploads/2021/09/Mitbestimmungsgesetz-GRUNE.pdf](http://www.daeubler.de/wp-content/uploads/2021/09/Mitbestimmungsgesetz-GRUNE.pdf) (consultato il 10.1.2024).

<sup>25</sup> Cfr. Fitting, 2022, § 89, Rn. 8; Hanau, 2001, 65.

<sup>26</sup> Nuovamente, Fitting, 2022, § 89, Rn. 8.

<sup>27</sup> Däubler/Buschmann, 2022, § 89, Rn. 61.

2.4.2. Per poter svolgere adeguatamente il proprio ruolo, il consiglio d'azienda deve essere in grado di interagire con il datore di lavoro sulle varie questioni concernenti la tutela dell'ambiente in ambito aziendale. A tale fine, è fondamentale l'accesso alle informazioni che il datore di lavoro deve fornire ai sensi e per gli effetti del § 80, (2), I periodo, BetrVG. Se le informazioni ricevute non sono ritenute sufficienti, il consiglio d'azienda può, *ex* § 80, (2), IV periodo, rivolgersi ai responsabili di settore, senza intralciare l'operatività dell'impresa. Con il consenso del datore di lavoro, inoltre, può essere chiamato anche un esperto esterno *ex* § 80, (3), BetrVG.

Il datore di lavoro non deve necessariamente rimanere l'unica fonte di informazioni. Come per altre questioni, il consiglio d'azienda può agire anche attraverso i propri canali. Del resto, i singoli dipendenti dell'impresa potrebbero conoscere i rischi ambientali meglio dei loro stessi superiori. Ad esempio, i Responsabili della protezione ambientale, nominati *ex lege* in molte aziende, sono solitamente disposti a fornire informazioni sui problemi presenti nell'impresa. Inoltre, tutti i consigli d'azienda possono accedere a Internet in qualsiasi momento ed ottenere, per ipotesi, informazioni sul Bilancio ecologico di una impresa terza, utilizzandone i dati come termine di confronto e di valutazione dei risultati della azienda di appartenenza.

All'esito della riforma, l'acquisizione di competenze in materia di «protezione ambientale in ambito aziendale» rientra, inoltre, nel perimetro applicativo del § 37, (6), BetrVG. L'esigenza di apprendere o migliorare specifiche *skills*, pertanto, può giustificare la partecipazione a eventi formativi e didattici. La partecipazione è sempre giustificata se fondata su di un «motivo specifico e concreto legato all'esercizio dell'attività», come potrebbe essere quello di adottare iniziative a favore di un modo di lavorare più rispettoso dell'ambiente<sup>28</sup>. Nel settore della vendita al dettaglio, ad esempio, il consiglio d'azienda potrebbe esercitare pressioni affinché i sacchetti di plastica siano sostituiti con i sacchetti di carta. Nel settore bancario, invece, il consiglio potrebbe fare pressioni affinché coloro che inquinano non ricevano più prestiti. Su questo inquadramento c'è ormai un ampio consenso<sup>29</sup>.

2.4.3. In virtù del § 106, (3), n. 5a, BetrVG, il datore di lavoro deve discutere con il comitato economico – che è eletto dal consiglio d'azienda – una serie di questioni di carattere economico, tra cui rientrano anche le «domande di protezione ambientale in ambito aziendale». Il datore di lavoro deve fornire informazioni su questi aspetti «in tempo utile e in modo esauriente». Durante le consultazioni il comitato può avanzare domande e formulare obiezioni; i rappresentanti dei lavoratori, inoltre, possono presentare visioni e proposte alternative.

Un potenziale tema di discussione in seno al comitato economico è costituito dall'introduzione di un meccanismo di gestione ambientale conforme al Reg. (CE) 1221/2009 del 25 novembre 2009, ossia al sistema eurounitario di ecogestione e

<sup>28</sup> Sulla differenza tra conoscenze di base e informazioni che sono «necessarie» solo per una specifica ragione operativa dell'impresa si veda Däubler, 2022, Rn. 5 ss.

<sup>29</sup> Cfr. Brandt, 2020, 20; Däubler, Wedde, 2022, § 37, Rn. 131 parola chiave: protezione dell'ambiente; Fitting, 2022, § 37, Rn. 149 parola chiave: protezione dell'ambiente; Froschauer, 1994, 193 ss.; Wiese, Weber, 2022, § 37, Rn. 212; Däubler, 2022, § 2, Rn. 36-114.

*audit* EMAS (acronimo di *Eco-Management and Audit Scheme*). L'adesione a tale sistema è volontaria, ma può contribuire a migliorare la reputazione aziendale. Un ulteriore argomento di possibile discussione è rappresentato dalla creazione di un sistema di *Ecological Social Governance* (ESG). Anche questo sistema è ad adesione volontaria, ma sono molte le aziende che lo adottano.

In queste circostanze, quello della protezione ambientale e della tutela del clima può divenire argomento delle riunioni mensili tra consiglio d'azienda e datore di lavoro, ai sensi del § 74, (1), BetrVG. Difatti, il § 45, (1), BetrVG, menziona esplicitamente le «questioni di politica ambientale» tra i possibili argomenti della riunione aziendale. Vi è, tuttavia, un limite, costituito dalla necessità che le tematiche toccate abbiano rilevanza per l'azienda. Detto altrimenti, l'impresa o i suoi dipendenti devono esserne direttamente interessati. Tra i molti esempi possibili, possono citarsi le questioni del risparmio energetico, dell'impiego di materiali più ecologici e della riduzione dei rifiuti.

Se, come spesso accade, il consiglio d'azienda è direttamente interessato, può, di propria iniziativa, inserire all'ordine del giorno le questioni di carattere ambientale da trattare e può avanzare specifiche proposte. Lo scopo della disposizione non è soltanto quello di informare i dipendenti o di creare un *forum* di discussione; l'obiettivo è far sì che i dipendenti contribuiscano, sulla base della loro esperienza quotidiana e sulla base delle loro conoscenze, a migliorare la sicurezza ambientale in azienda.

Senonché, i diritti legislativamente riconosciuti non sembrano essere stati esercitati in misura rilevante nel recente passato. Né si conoscono decisioni giudiziali relative all'esistenza o all'interpretazione di accordi aziendali in materia di tutela ambientale. Quest'ultimo dato è particolarmente rilevante, poiché sembra altamente improbabile che, in quasi trent'anni, non siano sorte controversie se il numero di accordi stipulati fosse stato effettivamente elevato. Inoltre, persino gli accordi aziendali nell'industria chimica, di cui si è dato conto in precedenza (*supra* § 2.2), non sono stati ulteriormente sviluppati.

Le ragioni dell'(apparente) scarso utilizzo dei diritti riconosciuti al consiglio d'azienda vanno ricercate nell'approccio fortemente unilaterale dell'impianto legislativo: il potere decisionale rimane in capo al datore di lavoro, mentre il consiglio d'azienda può soltanto cercare di argomentare, persuadere e replicare, senza però forzare alcun compromesso. Questo scoraggia inevitabilmente anche quei rappresentanti dei lavoratori che prendono seriamente l'impegno ambientale nel loro lavoro quotidiano. Perché farsi coinvolgere, prendere parte a riunioni e impegnarsi a fondo nello sviluppo di una propria tesi, se anche le migliori proposte possono essere liquidate dopo un breve scambio?

Con questa considerazione non si vuole affatto dire che la maggioranza dei dirigenti aziendali ignori il tema ambientale o consideri il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità eccessivamente faticoso e costoso. Ciò che si vuole affermare è che quando i dirigenti si attivano preferiscono farlo a titolo personale, piuttosto che avviare un progetto condiviso con il consiglio d'azienda.

2.4.4. Alla luce delle problematiche individuate nei paragrafi precedenti, è auspicabile che il consiglio d'azienda, per promuovere la protezione ambientale e climatica, ricorra maggiormente ai diritti di codeterminazione riconosciutigli dalla BetrVG.

Innanzitutto, nel perimetro applicativo del diritto di codeterminazione di cui al § 87, (1), n. 1, BetrVG rientrano esplicitamente tutte le questioni riguardanti la condotta aziendale dei lavoratori. Rimane esclusa la mera esecuzione dell'attività lavorativa, giacché il potere direttivo compete al solo datore di lavoro<sup>30</sup>. Con riguardo al tema che ci occupa, ciò significa che il diritto di codeterminazione spetta, ad esempio, nell'ipotesi in cui l'obbligo di adottare comportamenti rispettosi dell'ambiente sia incluso tra le disposizioni generali del regolamento aziendale<sup>31</sup>. Il diritto di codeterminazione trova applicazione, poi, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro organizza un concorso a premi rivolto ai dipendenti dell'azienda, al fine di promuovere la consapevolezza di questi in materia di protezione ambientale. La competizione dovrebbe essere trattata alla stregua di un concorso sulla sicurezza, avente lo scopo di migliorare l'attenzione dei dipendenti ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con il riconoscimento di premi e incentivi economici in caso di riduzione del numero di infortuni<sup>32</sup>. Ancora, nel campo applicativo del diritto di codeterminazione di cui al § 87, (1), n. 1 va inclusa la produzione e lo smaltimento dei rifiuti, salvo che tale attività non sia strettamente legata alla mera esecuzione della prestazione lavorativa<sup>33</sup>.

Il diritto di codeterminazione in materia di salute e sicurezza sancito al § 87, (1), n. 7, BetrVG, offre gli spazi di manovra maggiori nel campo della tutela ambientale. Questo perché numerosi standard di protezione ambientale hanno implicazioni in termini di salute e sicurezza dei dipendenti. La protezione ambientale e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono, cioè, paragonabili a due cerchi che si intersecano<sup>34</sup>. Va precisato, peraltro, che il diritto di codeterminazione interviene solo se la singola disposizione normativa lasci all'impresa un certo margine di discrezionalità e di intervento. Dal che, tale diritto non riguarda di per sé il miglioramento dei livelli di protezione legislativamente fissati. Ciò non significa, però, che le disposizioni in materia di protezione contro gli infortuni, introdotte dal *Störfallverordnung*, siano irrilevanti<sup>35</sup>.

Il § 10, ad esempio, prescrive l'obbligo di redigere piani di allarme e di preven-

<sup>30</sup> BAG 11.06.2002 – 1 ABR 46/01 – NZA, 2002, 1299.

<sup>31</sup> Froschauer, 1994, 170.

<sup>32</sup> Sull'applicazione, in questi casi, del § 87, (1), n. 1, si veda BAG 24.03.1981 – 1 ABR 32/78, AP, Nr. 2, § 87 BetrVG 1972, "Sicurezza sul lavoro". La medesima disposizione copre anche lo svolgimento di un concorso in materia ambientale cfr. Froschauer, 1994, 170.

<sup>33</sup> Cfr. Trümner, 1991, 524.

<sup>34</sup> Reichel, Mayer, 2003, 104. Esempi specifici sono descritti in Kohte, 1999, 639-640. Cfr., altresì, il § 4, n. 4, Legge sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (*Arbeitsschutzgesetz*, d'ora in poi ArbSchG): «Le misure devono essere pianificate con l'obiettivo di mettere in adeguata relazione la tecnologia, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'impatto ambientale sul posto di lavoro». Interpretando estensivamente il dettato normativo, è possibile includervi anche l'impatto del luogo di lavoro sull'ambiente circostante.

<sup>35</sup> Si tratta del *Zwölfte Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Störfall-Verordnung – 12. BImSchV)* del 26.04.2000 nella versione pubblicata il 17.03.2017. Il regolamento è stato modificato da ultimo dall'art. 107, *Verordnung* del 19.06.2020. L'intervento si occupa, in particolare, della prevenzione degli incidenti chimici.

zione dei rischi, specificando al (3), I periodo che: «Prima di procedere alla redazione dei piani di emergenza interni (*Alarm- und Gefahrenabwehrpläne*), l'operatore deve informare i dipendenti dei diversi settori aziendali e consultarli in merito alla formulazione». Questa disposizione trova ragione nella necessità che l'operatore, al momento di stendere il piano, possa giovare della esperienza diretta dei dipendenti dell'impresa. Il *Störfallverordnung*, tuttavia, non specifica ulteriormente la procedura: non indica, ad esempio, i contenuti dell'informazione e della successiva consultazione. Ne consegue che, in quest'ambito entra in gioco il diritto di codeterminazione ex § 87, (1), n. 7, BetrVG<sup>36</sup>.

Il diritto di codeterminazione sulla gestione delle infrastrutture e dei servizi sociali (*Sozialeinrichtungen*) previsto al § 87, (1), n. 8, BetrVG, invece, può assumere un significato pratico in relazione alla organizzazione del servizio mensa. Potrebbero, ad esempio, essere inclusi nel menù i pasti vegetariani e vegani, e potrebbero essere bandite le stoviglie e le posate di plastica, in quanto articoli "usa e getta". Tali decisioni hanno carattere organizzativo e, per questo motivo, il consiglio d'azienda è chiamato ad esercitare il diritto di codeterminazione previsto al n. 8<sup>37</sup>. Ancora, per quanto riguarda l'uso del parcheggio aziendale, i rappresentanti dei lavoratori potrebbero proporre di introdurre differenziazioni sulla base delle dimensioni e del carburante del veicolo, prevedendo, ad esempio, la gratuità del parcheggio soltanto per le auto elettriche e per quelle relativamente piccole. Gli altri lavoratori dovrebbero così pagare un certo importo per poter parcheggiare il proprio veicolo<sup>38</sup>.

Nell'ambito della definizione della politica retributiva aziendale, il consiglio potrebbe, in conformità con il § 87, (1), n. 10, adoperarsi affinché l'indennità di trasporto dal domicilio al posto di lavoro e viceversa (c.d. *Fahrtkostenschüsse*) sia impiegata per acquistare un *Job-Ticket*, che consente l'uso del trasporto pubblico locale a prezzo scontato. In tal caso, sarebbe peraltro opportuno prevedere specifiche eccezioni per coloro i quali si trovino costretti a recarsi al lavoro in auto a causa della scarsità di trasporti pubblici. Per questi lavoratori si potrebbe immaginare di introdurre incentivi al *car pooling*<sup>39</sup>.

La somma totale da destinare a queste indennità è determinata dal datore di lavoro. Il consiglio d'azienda codetermina, però, i criteri di distribuzione e questa competenza svolge una importante funzione correttiva: al posto del *Job-ticket* (o in aggiunta ad esso), ad esempio, potrebbe essere riconosciuta anche una sovvenzione per l'acquisto di biciclette elettriche.

Ancora, può ipotizzarsi che il datore di lavoro intenda riconoscere determinati *bonus* a favore dei lavoratori che adottano comportamenti rispettosi dell'ambiente, come ad esempio quelli tesi a ridurre il consumo energetico, o volti alla riduzione degli sprechi e alla prevenzione dei sinistri. La fissazione dell'importo spetterà al datore di lavoro, ma il consiglio d'azienda potrà codeterminarne i dettagli<sup>40</sup>. Occor-

<sup>36</sup> Düwell, Kohte, 2022, § 87, Rn. 91.

<sup>37</sup> Trümner, 1991, 524-525; Däubler, Klebe, 2022, § 87, Rn. 271.

<sup>38</sup> Sulla ammissibilità di differenziazioni similari nell'uso dei parcheggi pubblici cfr. VGH Baden-Württemberg 24.06.2022 – 2 S 809/22, *KlimR*, 2022, 255.

<sup>39</sup> Kohte, 1999, 639-640.

<sup>40</sup> Cfr. Froschauer, 1994, 174.

re precisare però che il consiglio non può in nessun caso ricorrere al proprio diritto di iniziativa e codeterminazione per obbligare il datore di lavoro a introdurre simili interventi.

Rimanendo nell'ambito delle politiche retributive, può, inoltre, prendersi in considerazione l'uso delle auto aziendali. Nella misura in cui esse possono essere utilizzate anche privatamente siamo di fronte a una forma di retribuzione. Ne risulta che, il consiglio d'azienda può codeterminarne l'uso complessivo, in conformità al § 87, (1), n. 10. Ad esempio, il consiglio potrebbe richiedere che le auto diesel esistenti vengano eliminate entro un certo periodo di tempo e che i veicoli a benzina o ibridi vengano utilizzati solo quando le auto elettriche non sono (ancora) un'alternativa valida a causa della mancanza di un numero sufficiente di stazioni di ricarica.

Non va sottovalutato, poi, che anche i parametri retributivi rientrano nella sfera applicativa del diritto di codeterminazione, ai sensi del § 87, (1), n. 10 o n. 11, BetrVG<sup>41</sup>. Ne risulta che potrebbero essere introdotti indicatori retributivi espressione di obiettivi ecologici, rendendosi obbligatorio, ad esempio, il rispetto di un dato limite di velocità per i viaggi di lavoro. Va peraltro considerato che tali meccanismi presuppongono misure di monitoraggio, che, come tali, devono essere approvate dalla persona interessata oltre che dal consiglio d'azienda. Guidare più velocemente, infatti, avrebbe conseguenze economiche negative sul lavoratore.

Infine, l'esercizio del diritto di codeterminazione previsto § 87, (1), n. 12 BetrVG, può incidere sulla configurazione del "sistema aziendale delle proposte" (c.d. *betriebliche Vorschlagswesen*). Tale sistema può includere numerose misure a tutela dell'ambiente: un minor consumo di risorse, una riduzione della produzione di rifiuti, una diminuzione delle emissioni attraverso l'ammodernamento dei sistemi di filtraggio. E questo solo per citare alcuni dei possibili interventi di rilievo. Qualora il sistema di proposte in vigore risulti limitato ad alcune materie soltanto, tra cui non figura la protezione ambientale, il consiglio può chiederne l'inclusione.

Tuttavia, va ricordato che il diritto di codeterminazione riguarda solo la procedura in quanto tale; esso non si estende anche alla previsione di una indennità supplementare per incentivare la proposizione di proposte innovative o alla determinazione dell'ammontare di queste indennità. Il consiglio non ha nemmeno possibilità di influenzare o addirittura forzare l'attuazione di una proposta innovativa avanzata dai lavoratori. Naturalmente, nessun datore di lavoro ragionevole si opporrà ad una proposta che prevede l'introduzione di una procedura capace di ridurre le emissioni inquinanti senza incorrere in costi elevati. Ma casi del genere sono estremamente rari: di solito, gli effetti positivi derivanti dall'attuazione di un nuovo processo non sono affatto evidenti e, se lo sono, i costi elevati (reali o percepiti) ne ostacolano la realizzazione.

2.5. Le proposte avanzate dai consigli d'azienda e dai lavoratori in materia di protezione dell'ambiente e di tutela del clima non sono generalmente in conflitto con i tradizionali interessi dei dipendenti, i quali rivendicano, solitamente, il mantenimento del proprio posto di lavoro, il godimento di una retribuzione adeguata e lo svolgimento di orari lavorativi compatibili con la propria vita privata.

<sup>41</sup> In tema, Däubler, 2005, 793-795; cfr. altresì BAG 21.10.2003, NZA, 2004, 936.

Esistono, tuttavia, anche delle eccezioni. Ad esempio, a partire dagli anni '70, in Germania si è sviluppato un forte movimento antinucleare che si è battuto per la chiusura delle centrali. Questo movimento è stato sostenuto anche da diversi settori del sindacato. Il fatto che esistessero, però, lavoratori delle centrali nucleari organizzati in sindacati, i cui posti di lavoro erano a rischio, ha impedito al movimento sindacale di agire in modo unito contro l'industria nucleare. Fenomeni simili si osservano oggi nelle centrali a carbone. Il compromesso raggiunto fino a questo momento consiste nella previsione di lunghe fasi di transizione. Nel corso di queste fasi, la dismissione delle centrali avviene in modo graduale e in integrazione con la previsione di piani per la creazione di nuovi posti di lavoro per i minatori interessati dalle chiusure.

Anche la trasformazione dell'industria automobilistica è talvolta associata a vertenze particolarmente aggressive. In realtà, i lavoratori non mirano solitamente a impedire o a prolungare in misura eccessiva la transizione verso la mobilità elettrica. Piuttosto, come già accaduto per altre procedure di riconversione e razionalizzazione, si preoccupano di mantenere il proprio posto di lavoro nella nuova struttura o di lasciarlo in cambio di un sostegno economico adeguato. Tra l'altro si tratta di lavoratori che spesso (se non sempre) trovano una nuova occupazione in tempi abbastanza rapidi, vista la diffusa carenza di lavoratori qualificati.

Per queste ragioni, tali situazioni, oltretutto eccezionali, non costituiscono affatto un ostacolo alla cooperazione tra i movimenti ambientalisti e i sindacati. Al contrario, di norma, la maggiore protezione del clima non mette a rischio i posti di lavoro. Ciò è confermato anche dal fatto che le emissioni di gas serra in Germania sono scese di circa un terzo, da 1,251 gigatonnellate all'anno nel 1990 a circa 0,805 gigatonnellate all'anno nel 2019, senza particolari conseguenze in termini di perdita di posti di lavoro. Continuare questo sviluppo con il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro gruppi di rappresentanza può dirsi, quindi, un obiettivo realistico.

Detto altrimenti, la questione che si pone non è come risolvere una contraddizione. Si tratta piuttosto di capire fino a che punto sindacati e consigli d'azienda possano e vogliano contribuire, con gli strumenti di azione collettiva a loro disposizione – contratti collettivi, scioperi e diritti di codeterminazione –, al movimento ambientalista. In molte città tedesche si sono già svolte azioni coordinate. C'è stato anche uno sciopero nel trasporto pubblico locale in Baviera in concomitanza con uno sciopero per il clima indetto dai *Fridays for Future*<sup>42</sup>.

### 3. Il quadro costituzionale e quello di diritto societario

3.1. Con la riforma costituzionale del 1994<sup>43</sup>, è stato inserito in Costituzione (*Grundgesetz*, GG) l'art. 20a. Successivamente, il 26 luglio 2002<sup>44</sup>, tale disposizione è stata ulteriormente modificata, al fine di introdurre un espresso riferimento alla

<sup>42</sup> Per approfondimenti sia consentito rinviare a Däubler, 2023a, 31 ss.

<sup>43</sup> *Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes* del 27 ottobre 1994, pubblicata nella Gazzetta federale tedesca (*deutsche Bundesgesetzblatt*, d'ora in poi BGBl) con riferimento BGBl, I 3146.

<sup>44</sup> Riforma pubblicata in BGBl, I 2862.

protezione degli animali. La versione attuale recita: «Lo Stato protegge, assumendo con ciò anche la propria responsabilità nei confronti delle generazioni future, i fondamenti naturali della vita (*natürliche Lebensgrundlagen*) e gli animali, nel quadro dell'ordinamento costituzionale, mediante l'esercizio del potere legislativo e dei poteri esecutivo e giudiziario, in conformità alla legge e al diritto».

La disposizione ha vissuto, per molto tempo, un'esistenza piuttosto anonima, anche perché dalla sua formulazione non nasce un diritto individuale immediatamente tutelabile, ma solamente un "obiettivo statale". La situazione è cambiata radicalmente a seguito della sentenza della BVerfG del 24 marzo 2021, in materia di protezione del clima<sup>45</sup>. Con questa pronuncia sono state dichiarate incostituzionali diverse norme della Legge sulla protezione del clima (*Bundes-Klimaschutzgesetz*, d'ora in poi KSG) del 12 dicembre 2019<sup>46</sup>. Il legislatore, inoltre, è stato obbligato a fissare obiettivi di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> anche per il periodo successivo al 2030 e ad avviare i relativi processi con largo anticipo.

La pronuncia richiede di essere esaminata approfonditamente, perché gli approdi a cui sono giunti i giudici sono destinati ad avere conseguenze sul comportamento delle aziende, sulla legislazione e sulla giurisprudenza giuslavoristica, nonché sulle parti negoziali dei contratti collettivi.

3.2. L'articolata decisione della BVerfG sarà discussa nel prosieguo con esclusivo riguardo agli aspetti che possono riverberarsi sulle tematiche lavoristiche. Altri problemi, pur rilevanti, come l'ammissibilità (per nulla scontata) dei ricorsi costituzionali presentati, saranno, pertanto, tralasciati<sup>47</sup>. I passaggi della sentenza a cui si farà riferimento sono citati secondo i punti (Pt.) assegnati dalla BVerfG.

3.2.1. L'art. 20a, GG obbliga lo Stato a proteggere il clima. Non si tratta, dunque, di una norma programmatica, bensì di una norma precettiva (Pt. 205). Da questa affermazione deriva che lo Stato, nell'esercizio delle sue funzioni, deve rispettare determinate condizioni. La BVerfG afferma (Pt. 198): «L'indicatore fondamentale dello stato climatico del pianeta è rappresentato dalla temperatura media terrestre. Di conseguenza, l'obbligo di protezione climatica contenuto nella norma costituzionale mira, essenzialmente, a mantenere una temperatura tale da arrestare il riscaldamento terrestre causato dall'uomo. Il riscaldamento globale attualmente osservabile è il risultato delle emissioni antropogeniche di gas a effetto serra rilasciate nell'atmosfera. Per contenere il riscaldamento globale nei limiti della temperatura costituzionalmente rilevante [...] occorre impedire l'accumulo di concentrazioni di gas serra nell'atmosfera al di sopra della soglia prefissata [...]. Se i limiti costituzionali di riscaldamento globale vengono raggiunti, la disposizione obbliga a limitare le emissioni di gas serra a un livello di neutralità climatica, di modo da non incidere ulteriormente

<sup>45</sup> 1 BvR 2656/18, 1 BvR 78/20, 1 BvR 96/20, 1 BvR 288/20, *NJW*, 2021, 1723 ss.; *BVerfGE*, 157, 30-177.

<sup>46</sup> Pubblicata in BGBl, I 2513.

<sup>47</sup> La problematica generale è ben illustrata dal caso descritto in Schlacke, 2021, § 16, Rn. 37 e 56. La decisione è accolta con favore da Sinder, 2021, 1078 ss.; Will, 2022, 154 ss. Per una visione critica cfr., invece, Möllers, Weinberg, 2021, 1069 ss.

sulla concentrazione di gas serra nell'atmosfera terrestre [...]. Per questo, l'art. 20a GG mira a raggiungere anche la neutralità climatica».

3.2.2. Al legislatore è riconosciuto un certo margine di discrezionalità nella definizione dei mezzi coi quali attuare l'art. 20a, GG. Di questa discrezionalità egli ha fatto uso richiamando gli obiettivi di temperatura fissati dall'Accordo di Parigi del 2015 nel § 1, III periodo, KSG. Nella disposizione si fa riferimento, in particolare, all'obiettivo di contenere l'aumento della temperatura media globale ben al di sotto della soglia di 2° C rispetto ai livelli preindustriali, puntando a un aumento massimo pari 1,5° C. Finché il legislatore non adotterà una forma diversa di concretizzazione del dettato costituzionale, l'azione statale dovrà essere valutata sulla base del fatto che gli interventi implementati siano o meno in grado di realizzare siffatti obiettivi climatici (Pt. 209 ss.).

3.2.3. La Costituzione contiene entro tali limiti il margine di decisione politica del legislatore. E questo non è una sorta di “effetto collaterale” non voluto, ma una conseguenza espressamente perseguita. Affermano i giudici (Pt. 206): «Con l'introduzione dell'art. 20a, la tutela ambientale è divenuta materia costituzionale, perché il processo politico democratico si forma attraverso elezioni periodiche che conferiscono mandati elettorali di breve durata. In questo modo si corre il rischio di rispondere più lentamente ai problemi di lungo periodo di carattere ecologico, anche perché le generazioni future, particolarmente colpite, non hanno naturalmente voce in capitolo nel processo decisionale politico [...]. L'impegno sancito dall'art. 20a, GG rischierebbe di rimanere lettera morta se il contenuto materiale della disposizione dovesse essere interamente deciso nel processo politico quotidiano, posto che tale processo tende a essere a breve termine e orientato verso il perseguimento di meri interessi immediati».

La critica espressa dalla Corte in questi passaggi motivazionali è notevole, giacché il metodo parlamentare viene qualificato come un processo nel quale si assumono soltanto decisioni a breve termine e a protezione dei soli interessi immediati<sup>48</sup>.

3.2.4. Se si vuole contenere il riscaldamento globale entro le soglie prefissate, il *carbon budget* rimanente, ossia la quantità di CO<sub>2</sub> che l'umanità può ancora emettere, è limitato – tanto in relazione al pianeta nel suo complesso, quanto in relazione alla Germania (Pt. 216)<sup>49</sup>. Oltretutto, se una parte ampia di questo *budget* dovesse essere consumata oggi, tra dieci, venti o trent'anni sarebbero necessari interventi straordinari di limitazione all'esercizio dei diritti fondamentali dei cittadini – come l'introduzione di un divieto totale di emissioni – per raggiungere gli obiettivi climatici prefissati ed evitare una catastrofe. Per risparmiare a chi vive oggi e alle ge-

<sup>48</sup> Sul punto, Fisahn, 2022, 241 e 244 ss. senza però fare riferimento alle motivazioni adottate dalla BVerfG. L'equazione “parlamentarismo = democrazia” non sembra, quindi, immediata. È interessante notare come la visione della BVerfG coincida – certamente in modo involontario – con il pensiero dominante cinese.

<sup>49</sup> In tema cfr. BVerfG 18.01.2022 – 1 BvR 1565/21 e altri, ZUR, 2022, 221; NJW, 2022, 844. Si veda, altresì, Ekarth, 2022, 287.

nerazioni future restrizioni eccessive all'esercizio delle libertà fondamentali, è necessario, pertanto, che i limiti alle emissioni di CO<sub>2</sub> siano rispettati già adesso – si parla, non a caso, di “protezione intertemporale della libertà” (c.d. *intertemporaler Freiheitsschutz*).

La BVerfG non ha ravvisato questioni di costituzionalità per il periodo precedente al 2030, osservando che nella KSG sono indicati gli obiettivi ambientali da perseguire entro quella data (Pt. 214). I giudici, tuttavia, hanno aggiunto che il legislatore avrebbe dovuto prendere le precauzioni necessarie per affrontare anche l'imminente onere di riduzione delle emissioni per il periodo successivo al 2030 (Pt. 247). Nella pronuncia si legge che il legislatore avrebbe dovuto individuare quantomeno le linee direttive, avviando il prima possibile specifici processi di sviluppo e implementazione degli obiettivi climatici, al fine di proteggere i diritti fondamentali degli individui. Egli avrebbe dovuto imprimere cioè una accelerazione allo sviluppo e alla pianificazione dei programmi ambientali.

Tale conclusione è resa evidente dall'esempio del settore dei trasporti (Pt. 249): «Se, ad esempio, il legislatore desse tempestiva informazione del fatto che, a partire da una certa data, il settore dei trasporti avrà a disposizione solo limitati volumi annuali di emissioni, imprimerebbe una pressione positiva sullo sviluppo e sulla diffusione delle tecnologie climaticamente neutre e delle infrastrutture ecosostenibili. Inoltre, la possibilità di conoscere in anticipo i rincari e le future carenze di mobilità ad alte emissioni di CO<sub>2</sub>, potrebbe influenzare le decisioni delle persone circa le proprie scelte di carriera e di lavoro, così come potrebbe condizionare positivamente la progettazione e la gestione dei processi lavorativi e aziendali. Se poi si raggiungesse la soglia prestabilita, il *carbon budget* del settore dei trasporti potrebbe essere ridotto senza conseguenze significative sull'esercizio delle libertà fondamentali».

Su queste basi, la Corte afferma che è costituzionalmente “necessario” fissare ulteriori obiettivi di riduzione delle emissioni per il periodo successivo al 2030. Sol tanto così, osservano i giudici, si può evitare che il legislatore debba improvvisamente, radicalmente e definitivamente limitare l'esercizio delle libertà fondamentali (Pt. 253)<sup>50</sup>.

Un'importante sintesi degli obblighi costituzionali si trova al Pt. 248. Scrivono i giudici: «In pratica, la protezione e il rispetto delle libertà future richiede [...] che la transizione verso la neutralità climatica sia avviata per tempo. In tutti gli ambiti della vita – nella produzione, nei servizi, nelle infrastrutture, nell'amministrazione, nella cultura e nel consumo, in definitiva, in tutti i processi oggi rilevanti per l'emissione di CO<sub>2</sub> – si devono mettere in atto quegli adattamenti che consentiranno l'esercizio delle libertà fondamentali anche in futuro. Si devono, quindi, adottare comportamenti alternativi, neutri dal punto di vista delle emissioni di CO<sub>2</sub>».

Vale la pena sottolineare che la decisione non si fonda sulla esistenza di “doveri di protezione” a tutela del diritto alla vita e alla salute di chi vive oggi. Si tratta piut-

<sup>50</sup> La BVerfG attribuisce ai vincoli di riduzione di CO<sub>2</sub> un effetto anticipato di carattere invasivo (*eingriffsähnlichen Vorwirkungen*), con ciò a significare che la mancata adozione delle misure necessarie a contenere i gas serra equivale a una interferenza futura sulle libertà civili dei cittadini. In tema, cfr. Franzius, 2022, 102 ss.

tosto di tutelare la *libertà* delle generazioni future, un'idea che anche i liberali e i conservatori possono condividere. Una considerazione, questa, che potrebbe spiegare la ragione per cui la decisione è stata approvata all'unanimità (e quindi senza un voto contrario della minoranza dissenziente).

3.2.5. Il legislatore ha immediatamente accolto gli approdi della BVerfG, provvedendo a modificare la KSG<sup>51</sup>. Al § 3, (1) è oggi previsto, segnatamente, che le emissioni di gas serra devono essere ridotte rispetto ai livelli del 1990 di almeno il 65% entro il 2030 e di almeno l'88% entro il 2040. Il § 3, (2) prevede che la neutralità climatica sia raggiunta entro il 2045; dopo il 2050 si dovranno raggiungere «emissioni negative di gas a effetto serra» (ciò significa che si dovrà assorbire più gas a effetto serra di quanto se ne rilasci nell'ambiente).

Nell'Allegato 2 sono indicati gli obiettivi di riduzione delle emissioni annuali –espressi in milioni di tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente (Mt CO<sub>2</sub>e) – per il periodo 2020-2030, suddivisi per singoli settori. Tra questi, figurano i settori dell'energia, dell'industria, dell'edilizia, dei trasporti e dell'agricoltura. Nell'Allegato 3, invece, sono indicati gli obiettivi climatici per il periodo dal 2031 fino al 2040, ma in tal caso manca la ripartizione per settore degli obiettivi di riduzione delle emissioni. Come regola generale vale che se i massimali vengono superati nel corso di un anno, deve operarsi una corrispondente compensazione negli anni successivi.

La BVerfG ha anche chiarito, al Pt. 248, che lo Stato non può risolvere tutti i problemi: «Lo Stato non è in grado di implementare da solo tutti gli adattamenti tecnologici e sociali necessari per eliminare e sostituire i processi e i prodotti ad alta intensità di emissioni, né esso è nella posizione di realizzare, da solo, tutte le infrastrutture necessarie. Il legislatore non potrebbe nemmeno specificare in concreto i progressi e i cambiamenti necessari. Cionondimeno, egli è costituzionalmente obbligato a creare le condizioni di base e a prevedere gli incentivi necessari affinché questi progressi si possano verificare [...]». Sebbene non sia detto in modo esplicito che anche il diritto del lavoro può svolgere un ruolo significativo nell'accompagnare la transizione climatica, questa conclusione è difficilmente contestabile.

3.3. Nell'introduzione (*supra* § 1) si è anticipato che le disposizioni in materia ambientale e climatica più rilevanti si rinvencono, oltre che nella Costituzione tedesca, nel diritto societario. In quest'ambito sorgono, in particolare, tre quesiti: quali sono gli scopi che le aziende devono perseguire? È lecito orientarsi verso obiettivi di sostenibilità anche a fronte di una riduzione dei profitti? È possibile immaginare che vi sia addirittura un obbligo giuridico in tal senso?

I provvedimenti più significativi in materia provengono dall'Unione europea. Il diritto societario tradizionale è rimasto, invece, silente per molti decenni, anche se più di recente il tema del *corporate purpose* è tornato ad acquisire rilevanza nel dibattito dottrinale<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Legge del 18.8.2021, pubblicata in BGBl, I 3905.

<sup>52</sup> Sul tema si veda il contributo di Kuntz, 2022, 652-701.

3.3.1. L'entrata in vigore della c.d. Direttiva CSR<sup>53</sup> e della relativa legge tedesca di attuazione<sup>54</sup> ha avuto un impatto significativo sulle imprese. In precedenza, esse potevano conformarsi agli obblighi di responsabilità sociale su base puramente volontaria. Ora, invece, i §§ 289a ss. del codice commerciale tedesco (*Handelsgesetzbuch*, d'ora in poi HGB) prevedono l'obbligo di redigere una specifica Dichiarazione Non Finanziaria (d'ora in poi DNF). Tale dichiarazione si aggiunge alla relazione sulla gestione, che è parte integrante del bilancio annuale (§ 289b, (1), HGB).

Il § 289c, (1), HGB precisa che questa dichiarazione deve contenere una breve descrizione del modello di *business* dell'impresa, nonché fornire una serie di informazioni sulle materie specificamente individuate dalla medesima legge. Si tratta, in particolare, delle «questioni ambientali, che attengono, ad esempio, alla quantità di gas serra emessa, al consumo di acqua, all'inquinamento atmosferico, al ricorso alle energie rinnovabili e non rinnovabili, o alla protezione della biodiversità» (così, § 289c, (2), n. 1, HGB). Sono richiamate poi le «questioni del lavoro», come il problema dell'uguaglianza di genere, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela della salute e i diritti sindacali (§ 289c, (2), n. 2). Il (2), n. 3 menziona, altresì, le «questioni sociali», che con linguaggio di non facile comprensione dovrebbero includere temi come il «dialogo a livello locale o regionale» e le misure a protezione delle comunità locali. Il (2), n. 4, cita (anche per la Germania!) il «rispetto dei diritti umani». Infine, il (2), n. 5 include la lotta alla corruzione e alla concussione.

Le corrispondenti disposizioni riguardanti i gruppi di impresa si trovano nei §§ 315b ss., HGB.

Il consiglio di gestione, o rispettivamente la direzione, sono responsabili della pubblicazione annuale dei risultati relativi alle diverse materie sopra richiamate. Il revisore, invece, deve solo verificare l'esistenza della DNF e la sua correttezza formale. Il consiglio di sorveglianza può richiedere a un ente esterno di svolgere una verifica sulla correttezza dei dati contenuti in bilancio, ai sensi e per gli effetti del § 111, (2), della legge tedesca sulle società per azioni (*Aktiengesetz*, d'ora in poi AktG). La violazione di questi obblighi procedurali è sanzionata con l'irrogazione di multe elevate.

Similmente a quanto previsto dal § 161, AktG, il § 289c, (4), HGB chiarisce che l'impresa non è sanzionata qualora decida di non sviluppare una politica aziendale sulle tematiche legislativamente individuate. Essa deve soltanto darne conto nella rendicontazione. La disposizione recita: «Se la società di capitali non persegue una

<sup>53</sup> Dir. (UE) 2014/95 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22.10.2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

<sup>54</sup> *Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten* (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) dell'11.4.2017, pubblicata in BGBl, I 802. Per un utile approfondimento della disciplina si veda lo studio condotto dalla Fondazione *Arbeit und Umwelt* della IGBCE (Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, 2020).

politica aziendale specifica su una o più delle materie menzionate nel (2), deve darne conto in modo chiaro e motivato nella Dichiarazione Non Finanziaria, nella parte in cui devono essere fornite informazioni relative all'osservanza di ciascuna materia, in conformità con il (3), nn. 1 e 2». Il § 315c, (1), HGB richiama questa disposizione nell'ambito delle prescrizioni per i gruppi di impresa.

Manca, invece, l'obbligo di elaborare una dichiarazione sul mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati. Nel settore della protezione climatica, una disposizione simile sarebbe particolarmente utile, soprattutto se fossero stabiliti obiettivi ambientali specifici, ad esempio di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> per singola azienda. Come reagirebbero i dipendenti e l'opinione pubblica se l'impresa dovesse ammettere di non aver raccolto informazioni sufficienti o di non aver previsto un budget adeguato all'adozione di misure a protezione del clima?

3.3.2. La Direttiva CSR è stata recentemente sostituita dalla Direttiva CSRD (acronimo per *Corporate Sustainability Reporting Directive*)<sup>55</sup>, non ancora recepita nella legislazione tedesca. Come evoca chiaramente il cambio di denominazione, l'obiettivo principale della Direttiva è quello di migliorare la rendicontazione in materia di sostenibilità e, da questo punto di vista, l'adozione di interventi che impattano negativamente sul clima è probabilmente la forma più evidente di gestione non sostenibile. Rispetto alla versione precedente ci sono diversi miglioramenti<sup>56</sup>:

- Il numero di imprese coperte è molto più elevato. Si stima che in futuro saranno incluse nel perimetro applicativo della Direttiva circa 15.000 aziende (invece delle attuali 500)<sup>57</sup>.
- Le informazioni che devono essere fornite con riguardo alle condizioni di lavoro sono incrementate. Nella DNF, infatti, le imprese dovranno dare conto delle azioni aventi ad oggetto «le condizioni di lavoro, comprese l'occupazione sicura, l'orario di lavoro, i salari adeguati, il dialogo sociale, la libertà di organizzazione sindacale, l'esistenza di consigli d'azienda, la contrattazione collettiva, compresa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi, i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, la conciliazione tra vita professionale e vita privata, la salute e la sicurezza».
- Le imprese devono fornire informazioni circa la compatibilità tra la strategia aziendale e gli obiettivi climatici concordati nell'accordo di Parigi, circa il ruolo svolto dal consiglio di sorveglianza in materia di sostenibilità e circa l'accesso dei membri alle informazioni. Deve essere inoltre specificato se la remunerazione del consiglio di gestione sia o meno legata al perseguimento di obiettivi di sostenibilità.

<sup>55</sup> Dir. (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14.12.2022 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.

<sup>56</sup> Cfr. L'articolo dal titolo *Nachhaltigkeit in Unternehmen: Endlich reden die Betriebsräte mit!*, disponibile al sito: [gegenblende.dgb.de/artikel/++co++0cb26c2c-60f4-11ed-9062-001a4a160123](https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++0cb26c2c-60f4-11ed-9062-001a4a160123) (consultato il 10.1.2024). In tema, altresì, Schneider, Müllner, 2021, 365 ss.

<sup>57</sup> Cfr. Iselborn, 2022, 162-163.

- I rappresentanti aziendali dei dipendenti devono essere coinvolti nella preparazione del rapporto sulla sostenibilità, una innovazione questa che viene descritta come un «vero e proprio salto di qualità»<sup>58</sup>.
- La correttezza delle informazioni fornite dev'essere verificata sia dal comitato di controllo del consiglio di sorveglianza che dal revisore legale dei conti<sup>59</sup>.

3.3.3. Anche il codice tedesco di *corporate governance*, modificato da ultimo il 27 giugno 2022<sup>60</sup>, prevede l'elaborazione di dichiarazioni in materia di sostenibilità. Il codice si rivolge alle società quotate in borsa e a quelle che hanno accesso al mercato dei capitali ai sensi del § 161, (1), Il periodo, AktG, così come a quelle imprese che decidono di conformarsi volontariamente a tale quadro normativo.

La sezione “Gestione e monitoraggio” contiene la seguente nuova raccomandazione: «Il consiglio di gestione è chiamato a identificare e a valutare con sistematicità i rischi e le opportunità associati ai fattori sociali e ambientali, nonché l'impatto ecologico e sociale delle attività aziendali. La strategia aziendale deve considerare, oltre agli obiettivi economici a lungo termine, anche gli obiettivi ambientali e sociali. La pianificazione aziendale deve includere i corrispondenti obiettivi finanziari e di sostenibilità».

Dalla formulazione si evince chiaramente che l'impresa non è chiamata a considerare esclusivamente la redditività del capitale, dovendo perseguire anche obiettivi ecologici e sociali. La tecnica giuridica utilizzata è la medesima impiegata dalla Direttiva CSR. Si applica cioè il principio del *comply or explain*, secondo il quale l'impresa deve conformarsi alle raccomandazioni o spiegare le ragioni per cui non lo fa. Questa dichiarazione deve essere resa accessibile al pubblico sul sito web dell'azienda, in conformità al § 161, (2), AktG. Non è richiesto nient'altro. Nonostante i vincoli giuridici introdotti siano piuttosto labili, sono state sollevate alcune questioni di costituzionalità, che però non sono state accolte<sup>61</sup>.

3.3.4. L'assenza di stringenti requisiti giuridici è motivata con la considerazione che, nel mercato dei capitali, le aziende che perseguono anche obiettivi ambientali e sociali sono valutate più positivamente. Rispondere a una domanda in materia di sostenibilità con un assetto “*non disponibile*”, si sostiene, avrebbe un impatto negativo sulla reputazione e sulla valutazione dell'azienda. Secondo questa tesi, inoltre, ci sarebbero (potenziali) dipendenti e clienti per i quali la *performance* ecologica rappresenta un elemento di valutazione importante per decidere se instaurare o mantenere relazioni contrattuali con una data impresa<sup>62</sup>.

Senonché, i requisiti previsti dal codice di *corporate governance* così come dalle Linee guida sono caratterizzati da un elevato grado di genericità. Ciò significa che, se la relazione sulle attività aziendali è formulata con una certa dose di attenzione,

<sup>58</sup> Cfr. *Nachhaltigkeit in Unternehmen: Endlich reden die Betriebsräte mit!*, cit., 3.

<sup>59</sup> Iselborn, 2022, 168.

<sup>60</sup> Provvedimento pubblicato nel *Bundesanzeiger* con riferimento BAnz AT v. 27.6.2022, 81.

<sup>61</sup> Seibt, Mohamed, 2022, 357 ss.

<sup>62</sup> Per approfondimenti, si veda Ghassemi-Tabar, Pauthner, 2022, 14 ss.

l'affermazione dell'impresa di aver perseguito obiettivi ecologici e sociali non può essere realmente smentita nella pratica.

3.4. Approfondito il contenuto delle disposizioni in materia di responsabilità sociale e di sostenibilità è possibile discutere delle loro conseguenze sugli scopi che le imprese devono perseguire. Difatti, le aziende non sono organizzazioni “senza scopo”.

Il diritto societario si è sempre confrontato con la questione degli obiettivi aziendali, per chiarire se lo scopo di una impresa sia esclusivamente la realizzazione di un profitto o se – in assenza di una clausola statutaria contraria – debbano o possano essere perseguiti anche altri scopi<sup>63</sup>. La questione è stata discussa molto tempo fa, in particolare con riguardo alle società per azioni, e più di recente è tornata a essere un argomento “rilevante”.

In virtù del § 70, (1), AktG del 1937, il consiglio di gestione della società per azioni era obbligato a perseguire il bene dell'azienda e dei suoi «sostenitori» (*Gefolgschaft*), nonché il «bene comune del popolo e del Reich». Andando oltre la terminologia dell'epoca, può dirsi che la formulazione era espressione di un orientamento pluralistico: accanto agli interessi di profitto dei proprietari dell'impresa – racchiusi nel concetto di bene dell'azienda –, bisognava tenere conto degli interessi dei lavoratori e degli interessi generali<sup>64</sup>. Letti con le lenti dell'oggi, questi ultimi includevano senza dubbio la protezione del clima.

Tuttavia, il § 76, (1), AktG del 1965 non ha adottato questa formulazione, limitandosi a stabilire che il consiglio di gestione deve amministrare la società «sotto la propria responsabilità». Secondo la relazione ufficiale, il riferimento agli obiettivi generali è stato omesso perché la necessità di considerare gli interessi dei proprietari, dei dipendenti e della collettività sarebbe evidente<sup>65</sup>. Senza alcun apparente cambiamento sostanziale, ora si preferisce parlare di “interesse aziendale”, ritenendosi che i principali portatori di questo interesse sarebbero gli azionisti, i dipendenti e la collettività<sup>66</sup>. Una formulazione simile si trova oggi nel preambolo del codice tedesco di *corporate governance*<sup>67</sup>.

La decisione su come contemperare questi interessi compete al consiglio di gestione e, in caso di conflitto, a quest'ultimo compete anche la individuazione dei punti di forza e di debolezza di ciascun interesse. Il consiglio, dunque, dispone di un notevole margine di discrezionalità, discrezionalità che, tra l'altro, può essere oggetto di controllo giudiziale soltanto in misura molto limitata. Ne risulta che, i membri del consiglio ben potrebbero decidere di adottare interventi a tutela del clima, seb-

<sup>63</sup> Cfr. Kuntz, 2022, 652 ss.

<sup>64</sup> Geßler, 1937, 497-498.

<sup>65</sup> Spindler, 2008, II.

<sup>66</sup> Fleischer, 2022, 1371-1373.

<sup>67</sup> La disposizione recita così: «Il codice sottolinea l'obbligo del consiglio di gestione (*Vorstand*) e del consiglio di sorveglianza (*Aufsichtsrat*) di tenere conto, nel rispetto dei principi dell'economia sociale di mercato, degli interessi degli azionisti, dei dipendenti e degli altri portatori di interessi (*Stakeholder*), per garantire la continuità dell'impresa e la creazione di valore sostenibile (l'interesse dell'impresa)». Con linguaggio un po' insolito, il termine “*stakeholder*” include anche la collettività in generale.

bene essi vadano a pregiudicare il rendimento finanziario degli azionisti. Al tempo stesso, essi non sono affatto obbligati ad adottare tali interventi<sup>68</sup>.

Questa conclusione è confermata dalla giurisprudenza della Corte suprema federale (*Bundesgerichtshof*, d'ora in poi BGH)<sup>69</sup>, secondo cui è legittimo intraprendere una operazione economicamente svantaggiosa nell'immediato, se si possono ragionevolmente prevedere benefici a lungo termine. Pertanto, le decisioni imprenditoriali potrebbero prendere in considerazione anche gli interessi generali. Così si esprime la BGH, che motiva la sua posizione richiamando argomentazioni forti, già sviluppate in dottrina<sup>70</sup>. L'odierno diritto delle società per azioni riconosce ai vertici aziendali un ampio potere decisionale, caratterizzato da un margine di discrezionalità notevole, che *potrebbe* certamente essere utilizzato per sviluppare una posizione aziendale coerente con la protezione ambientale e la tutela del clima. Va, tuttavia, precisato che l'"obiettivo di sostenibilità" non è stato ancora sufficientemente concretizzato dal legislatore, per cui sarebbe estremamente difficile ritenere responsabile un amministratore a causa dell'inosservanza di tale obiettivo. E può dubitarsi del fatto che la proposta di direttiva sulla *Corporate Sustainability Due Diligence* (CSDD)<sup>71</sup> cambierà in modo sostanziale questa situazione.

Nel caso di una società a responsabilità limitata (*Gesellschaft mit beschränkter Haftung*, GmbH), invece, la Direzione non ha un potere direttivo (*Leitungsmacht*) autonomo. La definizione degli obiettivi da perseguire compete, infatti, all'assemblea dei soci. Secondo alcuni, l'assemblea deve considerare l'esistenza di diversi interessi in modo non dissimile da quanto deve fare il consiglio di gestione di una società per azioni. Secondo altri, invece, l'assemblea non ha vincoli sorta e può scegliere tra il perseguimento di interessi di rilevanza pubblica o l'attuazione di logiche a breve termine improntate al mero profitto, anche se questo dovesse comportare l'adozione di comportamenti dannosi per l'ambiente. Secondo questa tesi, tale conclusione vale, naturalmente, a maggior ragione per le società di persone.

Peraltro, non va dimenticato che il diritto vigente deve essere comunque sempre osservato. E ciò vale, ovviamente, anche per i requisiti legislativamente fissati in materia di protezione dell'ambiente e del clima. Non è chiaro se simili prescrizioni possano essere ricavate direttamente dall'art. 20a, GG. Diverse "cause in materia climatica" intentate contro le aziende automobilistiche sono state rigettate in prima istanza<sup>72</sup>. Ad ogni modo, il legislatore rimane libero di vincolare il consiglio di gestione e tutti gli altri organi aziendali all'osservanza di prescrizioni sul clima più stringenti rispetto al passato.

<sup>68</sup> Oltre a Fleischer, 2022, 1371-1373, anche Harbarth, 2022, 633-634.

<sup>69</sup> Il riferimento è a BGH, 10.07.2018 – II ZR 24/17, *AG*, 2018, 841 ss.; *NJW*, 2018, 3574 ss.

<sup>70</sup> Cfr. BGH, 10.07.2018, cit., Pt. 54.

<sup>71</sup> Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937, 23.2.2022, COM(2022) 71 final. Per una panoramica cfr. Wagner, 2022, 100 ss.

<sup>72</sup> LG Stoccarda 13.09.2022 – 17 O 789/21, *KlimaRZ*, 2022, 178 ss. (causa intentata contro Mercedes-Benz); similmente LG Monaco di Baviera I, 7.2.2023 – 3 O 12581/21, *KlimaRZ*, 2023, 80; *KlimaRZ*, 2023, 93 (causa intentata contro BMW).

#### 4. Gli effetti sul diritto sindacale

4.1. L'evoluzione del diritto societario non ha ancora trovato un parallelo nel diritto sindacale. Non esiste una legislazione in materia, né a livello europeo, né a livello nazionale. Nemmeno può dirsi che la dottrina giusindacale abbia dedicato al tema la stessa attenzione della dottrina giuscommercialistica. Tale situazione dipende, probabilmente, da una certa reticenza degli attori coinvolti, ma ciò non cambia il fatto che i dipendenti non sono meno colpiti dai cambiamenti climatici rispetto alle imprese in cui lavorano. Questi ultimi, pertanto, hanno tutte le ragioni di “*immischiarsi nei loro affari*”.

Di seguito, si affronteranno in primo luogo le questioni legate alla contrattazione collettiva. È possibile concretizzare, in apposite clausole collettive, regole tese ad assicurare una maggiore protezione climatica? Per rispondere a questa domanda, devono essere approfondite diverse problematiche. In primo luogo, deve essere chiarito se le parti negoziali, in quanto “attori privati”, possano proteggere interessi di carattere generale. Occorre chiedersi, poi, se i contratti collettivi abbiano facoltà di spingersi fino a regolare i processi produttivi o debbano limitarsi a disciplinare l'impiego della manodopera e la controprestazione del datore di lavoro.

Come secondo argomento, si tratterà della codeterminazione. La DGB ha chiesto che sia introdotto, per via legislativa, un diritto di codeterminazione in materia di protezione climatica<sup>73</sup>. Anche qui le problematiche sono diverse: esistono limiti di carattere costituzionale alla introduzione di una simile normativa? Sarebbe possibile stabilire siffatto diritto di codeterminazione attraverso la negoziazione collettiva?

Infine, ci si domanderà se ai lavoratori debba essere riconosciuto il diritto di sciopero dimostrativo e se essi possano esercitarlo anche per perseguire obiettivi di “protezione climatica”.

4.2. Secondo la giurisprudenza odierna, i contratti collettivi possono regolare l'intera area delle «condizioni di lavoro ed economiche». Infatti, la BVerfG ha chiarito che lo specifico raggio di azione del diritto di coalizione è sancito all'art. 9, co. 3, GG e che esso si estende a tutta l'area appena menzionata<sup>74</sup>. Inoltre, non esistono pronunce che paventano l'inapplicabilità di questa conclusione con riguardo alla specifica attività sindacale di «conclusione dei contratti collettivi». Tutt'al contrario, non diversamente dal proselitismo o dalla rappresentanza nell'arena politica, anche la conclusione di contratti collettivi viene descritta come attività che trova la sua base costituzionale nell'art. 9, co. 3, GG.

L'ambito applicativo della disposizione, del resto, dev'essere interpretato in maniera estensiva. Lo afferma, ad esempio, la decisione della BVerfG del 27 aprile 1999<sup>75</sup>: «La protezione della libertà di coalizione non è limitata a un nucleo centrale di attività sindacali. Al contrario, essa si estende a tutte le azioni dell'organizzazio-

<sup>73</sup> La proposta di legge di Allgaier, Bolte *et al.* è pubblicata in un numero speciale di AuR 2022 con il titolo: *Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert*, disponibile al sito: [www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de).

<sup>74</sup> BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, *BVerfGE*, 93, 352-357.

<sup>75</sup> BVerfG – 1 BvR 2203/93, 897/95, *BVerfGE*, 100, 271-282.

ne, ivi compresa l'attività di negoziazione collettiva. Quest'ultima riveste un ruolo fondamentale tra i mezzi di cui i sindacati dispongono per perseguire i loro scopi. La negoziazione degli accordi collettivi è uno scopo essenziale delle organizzazioni sindacali».

Il BAG ha, quindi, giustamente ritenuto che il perimetro regolativo dei contratti collettivi sottoscritti ai sensi del § 4, (2), *Tarifvertragsgesetz* (d'ora in poi TVG) non può essere limitato alle sole materie indicate nel § 1, (1), TVG. Esso si estende, invece, a tutte le tematiche rientranti nel concetto di «condizioni di lavoro ed economiche» di cui all'art. 9, (3), GG<sup>76</sup>. Per questa via, si sono potuti includere anche i lavoratori autonomi senza dipendenti (c.d. *Solosebständige*)<sup>77</sup>. La possibilità di regolare materie non espressamente menzionate nel § 1, (1), TVG è stata affermata anche in riferimento a ulteriori clausole collettive, come osserva la medesima pronuncia del BAG in un punto successivo<sup>78</sup>: «Il potere di negoziazione è circoscritto dal concetto di condizioni di lavoro ed economiche di cui all'art. 9, (3), GG». Questa tesi domina anche in dottrina<sup>79</sup>. Per il vero, non è ben chiara la ragione per cui la forma più efficace di rappresentanza degli interessi dovrebbe essere limitata alla determinazione delle «condizioni di lavoro». Una simile restrizione si porrebbe in contraddizione con lo scopo dell'autonomia collettiva.

Ad ogni modo, nel concetto di «condizioni di lavoro ed economiche» rientrano tutti i fattori che influenzano l'impiego della manodopera. Deve includersi, perciò, anche la scelta delle attrezzature da parte del datore di lavoro, posto che tale decisione incide sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Di conseguenza, le clausole collettive, ad esempio quelle in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, possono escludere determinate attrezzature. Nel complesso, le parti negoziali hanno facoltà di regolare tutti gli aspetti aziendali e organizzativi e, tra questi, rientrano anche le condizioni quadro di carattere tecnico che devono essere osservate nella esecuzione della prestazione lavorativa.

Un esempio storico è costituito dall'accordo tra il sindacato GGLF e i datori di lavoro pubblici, che prescrive che per i lavori di troncatura nei boschi possa utilizzarsi solo «olio lubrificante per catene ecologico». Avverso questo accordo, così come avverso ai contratti collettivi dello stesso tenore stipulati nel corso degli anni '90, non sono mai state sollevate controversie. Può ritenersi, quindi, che le parti negoziali siano generalmente libere di determinare quali attrezzature impiegare, scegliendo di utilizzare nuove tecnologie *eco-friendly*, senza perciò fuoriuscire dal perimetro delle proprie competenze.

Ebbene, venendo al problema concreto che ci occupa: per quanto detto, deve ritenersi, innanzitutto, ammissibile per le parti collettive declinare le raccomandazioni ESG (ossia i fattori ambientale, sociale e di *governance*) in condizioni giuridicamente vincolanti. Per tenere conto delle diverse situazioni, è consigliabile ricorrere alla

<sup>76</sup> BAG 15.07.2020 – 10 AZR 573/18, *NZA*, 2020, 1644.

<sup>77</sup> LAG Colonia 23.10.2015 – 9 Sa 395/15, *AuR*, 2016, 370 con nota di Breyer.

<sup>78</sup> LAG Colonia 23.10.2015, cit., Pt. 51.

<sup>79</sup> Berg, Kocher, 2021, *Grundl. Rn.* 84a; Jacobs, Krause, 2013, § 1 Rn. 46; Kempen, Kempen, 2014, *Grundl. Rn.* 138 ss.; Löwisch, Rieble, 2017, § 1 Rn. 158. Cfr. già Däubler, Hege, 1976, 102.

stipulazione di un contratto aziendale (*Firmentarif*), anziché di un contratto territoriale (*Flächentarif*). Quest'ultimo, infatti, non potrebbe adattarsi alle esigenze di ogni contesto settoriale e aziendale.

Le parti negoziali, comunque, potrebbero anche decidere di non declinare le raccomandazioni ESG, preferendo, invece, rendere vincolante già oggi in alcune aziende il «piano di riduzione delle emissioni» previsto all'art. 15 della proposta di direttiva CSDD<sup>80</sup>. Ancora, le parti collettive potrebbero decidere di vincolare in parte l'esercizio del potere discrezionale della Direzione aziendale, stabilendo che gli obiettivi di sostenibilità abbiano priorità, a condizione che la redditività dell'impresa non scenda al di sotto di una determinata soglia. In questo modo, tra l'altro, si metterebbero in pratica tesi già avanzate da alcuni studiosi del diritto societario<sup>81</sup>.

Vi è comunque un limite esterno. Gli accordi collettivi in materia di protezione ambientale e tutela del clima devono, infatti, necessariamente riferirsi al solo comportamento delle società o delle aziende. Per questo motivo, a volte si parla dell'esistenza di un «punto di riferimento aziendale» (*betrieblichen Bezugspunkt*), similmente a quanto prevede il § 89, BetrVG. La definizione delle questioni generali sulla protezione ambientale rimane, invece, di competenza dei decisori politici.

4.3. Tra i giuristi del lavoro esiste ampio accordo sui principi che governano il rapporto tra la legge e il contratto collettivo. In linea di principio, la legge è vincolante, nel senso che non può essere derogata *in peius* dai contratti collettivi, mentre è ammissibile una deroga *in melius*. Questa regola generale si ritrova, ad esempio, nella legislazione in materia di riposi e ferie, nella legge sulla tutela contro i licenziamenti o nella legge sui diritti di codeterminazione del consiglio d'azienda.

Esistono però singole disposizioni che hanno carattere pienamente dispositivo. Esse, pertanto, possono esse essere derogate non solo in senso migliorativo, ma anche in senso peggiorativo. Un esempio in proposito è il § 7 della legge sull'orario di lavoro (*Arbeitszeitgesetz*, d'ora in poi ArbZG), che ammette, per alcune prescrizioni, la deroga in entrambe le direzioni. Il carattere dispositivo è spesso espressamente previsto dalla legge. Ma non è sempre così. Ad esempio, benché non esplicitato, è possibile derogare, anche *in peius*, al § 616, BGB.

Esistono, infine, singole disposizioni che sono «vincolanti da ambo i lati», che non possono cioè essere derogate né *in melius*, né *in peius*. Questa condizione connota, ad esempio, le disposizioni sulla struttura della *Betriebsverfassung*. Esse possono essere derogate dal contratto collettivo soltanto quando – come accade nel § 3, BetrVG – tale facoltà è ammessa. La derogabilità può anche non essere prevista espressamente, ma deve essere, comunque, desumibile dal significato e dallo scopo della singola disposizione. Così è per la BetrVG che, ad esempio, non prevede espressamente la «doppia» inderogabilità delle disposizioni sulla struttura della *Betriebsverfassung*. Tale carattere è desunto a contrario, dall'esistenza di singole norme che consentono alle parti negoziali di disporre diversamente.

Secondo parte della dottrina, i principi sopra descritti non troverebbero applicazione nel caso di norme che siano espressione di un interesse pubblico. Sennon-

<sup>80</sup> Cfr. *supra*, nt. 71.

<sup>81</sup> Hommelhoff, 2015, 1329 ss.; Id., 2014, 137-143.

ché, la distinzione tra disposizioni che riguardano solo il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore e quelle che esprimono (anche) un interesse pubblico rimane un grande punto interrogativo. Tale difficoltà si manifesta con evidenza nell'esempio del *Betriebsverfassungsrecht*. Qui, infatti, siamo di fronte a una di quelle classiche ipotesi in cui le disposizioni giuslavoristiche mirano a trovare un bilanciamento tra gli interessi del datore di lavoro e quelli del lavoratore. Allo stesso tempo, però, la *Betriebsverfassung* è espressione anche di un interesse pubblico. Tale considerazione si manifesta, tra l'altro, nel fatto che le sue disposizioni sono qualificate come norme imperative ai sensi dell'art. 9 del Reg. (CE) n. 593/2008, del 17 giugno 2008 (c.d. Regolamento Roma I). Di conseguenza, esse trovano applicazione anche quando i rapporti di lavoro sono soggetti alla legislazione giuslavoristica straniera e la prestazione lavorativa viene svolta, ad esempio, in Germania<sup>82</sup>.

Dunque, per quanto la *Betriebsverfassung* sia espressione anche di un interesse pubblico, la stipulazione di contratti collettivi sulle materie e nelle modalità descritte in precedenza rimane possibile. Sicché deve ritenersi ammessa, ad esempio, l'estensione dei diritti di codeterminazione, anche in assenza di un riferimento legislativo esplicito.

Un'altra importante area di applicazione del contratto collettivo è quella relativa alla tutela della salute nei luoghi di lavoro. Nonostante la materia sia stata oggetto di stringenti interventi legislativi a tutela della sicurezza sul lavoro e a regolazione dell'orario lavorativo, gli spazi di intervento della contrattazione collettiva rimangono significativi.

Più precisamente, la materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è regolata anche da disposizioni di carattere pubblicistico, attraverso la legge sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (*Arbeitsschutzgesetz*, d'ora in poi ArbSchG) e le norme in materia di prevenzione degli infortuni (*Unfallverhütungsvorschriften*, d'ora in poi UVV). Per questo motivo, è unanimemente riconosciuto che i contratti collettivi non possono derogare *in peius* gli standard di protezione legislativamente fissati. Essi possono, invece, derogarli *in melius*. Così si afferma generalmente in dottrina<sup>83</sup>. È da notare che il carattere pubblicistico di quest'area del diritto è indiscutibile e che esiste anche un interesse pubblico alla salvaguardia della salute e della sicurezza. Cionondimeno, la stipulazione di contratti collettivi in materia è prevista pur in assenza di una legittimazione legislativa esplicita.

Una situazione simile si verifica in relazione al quadro normativo sull'orario di lavoro. Che in questo campo sia rinvenibile un interesse pubblico è reso evidente, a tacer d'altro, dalla circostanza che è l'autorità statale, segnatamente, l'ispettorato del lavoro o l'ufficio per la salute e la sicurezza sul lavoro, a controllare l'osservanza delle norme. Un tempo, per questa istituzione si usava il termine, fortemente evocativo, di *polizia delle attività commerciali* (*Gewerbepolizei*).

Una caratteristica peculiare dell'ArbZG è che, in virtù del § 7, molte disposizioni

<sup>82</sup> Per ulteriori approfondimenti in materia si veda Deinert, 2013, § 10 Rn. 19 ss. In giurisprudenza, cfr., ad esempio, BAG 09.11.1977 – 5 AZR 132/76, AP, n. 13 su Diritto internazionale privato – Diritto del lavoro (Radio *Free Europe*).

<sup>83</sup> Gamillscheg, 1997, 579; Däubler, Klein, TVG, § 1, Rn. 838 ss.; Kempen, Schubert, Zachert, 2014, § 1 Rn. 875 ss.

possono essere derogate dalla contrattazione collettiva. Il § 4, ArbZG, ad esempio, prevede il diritto del lavoratore di godere di pause di una certa durata e tali pause si considerano non retribuite, poiché l'ArbZG non prescrive l'obbligo del datore di lavoro di pagarle. Questo, tuttavia, non impedisce alle parti collettive di stabilire diversamente, cosa che accade spesso, ad esempio, con riguardo al lavoro notturno e a turni<sup>84</sup>. Inoltre, pur in assenza di un rinvio esplicito, l'ArbZG non preclude al contratto collettivo di prevedere, accanto alle pause legislativamente disciplinate, anche "pause di recupero" e "pause per esigenze personali" retribuite. In questo senso ha disposto, ad esempio, l'accordo economico II (*Lohnrahmentarifvertrag II*) per l'industria metallurgica del Nord Württemberg-Nord Baden nei confronti dei lavoratori retribuiti a rendimento<sup>85</sup>. Anche queste pause servono a tutelare la salute, rallentando l'intensità del lavoro. Esse migliorano la condizione psico-fisica dei lavoratori e lo fanno anche nell'interesse pubblico, introducendo limiti esterni all'orario di lavoro.

Come si evince dagli esempi citati, non esiste un principio generale secondo il quale le disposizioni legislative tutelanti anche un interesse pubblico non possono essere oggetto di negoziazione collettiva. Tuttavia, devono essere soddisfatte specifiche condizioni.

In primo luogo, una riduzione degli standard di tutela legislativamente fissati, come accade, ad esempio, nell'ipotesi del prolungamento dell'orario massimo di lavoro, è ammissibile soltanto a fronte di un esplicito rinvio legislativo. Non sarebbe legittimo, per ipotesi, concordare mediante contratto collettivo che determinati rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori siano "accettabili" in ragione della peculiare attività aziendale. Deve ritenersi, invece, consentito derogare la disciplina legislativa in senso migliorativo, anche a tutela dell'interesse pubblico. In materia di salute e sicurezza, ad esempio, le parti negoziali potrebbero fissare valori limite di esposizione a sostanze pericolose inferiori rispetto a quelli previsti *ex lege*, oppure potrebbero concordare una durata massima dell'orario di lavoro giornaliero più bassa di quella legislativamente stabilita.

Proprio sulla base di queste considerazioni, il LAG Colonia ha recentemente dichiarato legittima una clausola collettiva di modifica del rapporto numerico tra docenti e tirocinanti, prevedendo un coefficiente più favorevole per i tirocinanti: se un docente ha solo 15 (anziché 25) tirocinanti a cui insegnare, ci si possono attendere migliori risultati in termini di apprendimento e conseguentemente una maggior tutela dell'interesse pubblico sotteso<sup>86</sup>. Tale interesse pubblico potrebbe ritenersi violato solo se il contratto collettivo modificasse i contenuti didattici prescritti dalla legge, cosa che non è accaduta nel caso di specie.

<sup>84</sup> Däubler, Klein, TVG, § 1 Rn. 843.

<sup>85</sup> Tale accordo è pubblicato in *RdA*, 1974, 177. Le norme continuano ad essere applicate nella maggioranza delle aziende in ragione dell'accordo collettivo del 25 aprile 2006, con cui è stata concordata la perdurante validità delle disposizioni contenute nel *Lohnrahmentarifvertrag II* (LRTV II) in forma solo parzialmente modificata (cfr. IG Metall Bezirk Baden-Württemberg Bezirksleitung Baden-Württemberg. *Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II*, 25.04.2006).

<sup>86</sup> Comunicato stampa del LAG Colonia 7/2022 del 1.7.2022 nel procedimento 10 SaGa 8/22.

Nel campo della protezione ambientale e della tutela del clima, quanto detto fin qui comporta che l'introduzione di clausole collettive che prevedano condizioni più stringenti di quelle previste per legge non andrebbe incontro a problemi di legittimità. Ad esempio, se la legge autorizza l'impiego di una certa tecnologia dannosa per l'ambiente per un periodo transitorio, l'accordo collettivo ne potrebbe abbreviare la durata, oppure potrebbe escludere del tutto l'applicazione di un periodo transitorio. Ancora, se la legge tollera le emissioni di CO<sub>2</sub> fino a una certa soglia, il contratto collettivo potrebbe abbassarla, fissando una soglia limite inferiore. Al contrario, il contratto collettivo non potrebbe ridurre il livello di tutela legislativamente fissato, configurandosi in questo caso una ipotesi di deroga a norma imperativa.

4.4. Fintantoché il contratto collettivo rientra nel quadro normativo che la Direzione aziendale deve rispettare per legge non vi è un problema di ingerenza sulla libertà d'impresa riconosciuta all'art. 12, (1), GG. Così, per fare un esempio, se la legge rinvia alla contrattazione collettiva la determinazione del contenuto di un requisito legislativo, non si può paventare una restrizione della libertà del datore di lavoro.

Il contesto di riferimento muta quando è la negoziazione collettiva a interferire con l'esercizio del diritto del datore di lavoro di stabilire le priorità aziendali. L'ammissibilità di un contratto collettivo che prescriva di considerare il principio della sostenibilità nella determinazione delle priorità aziendali, infatti, dev'essere valutata alla luce dell'art. 12, (1), GG. In proposito è, tuttavia, necessario operare alcune distinzioni.

Laddove il contratto stipulato sia un accordo aziendale, innanzitutto, può ritenersi che il datore di lavoro abbia esercitato le sue prerogative e i suoi poteri. Egli, infatti, decide in autonomia quanti e quali obblighi assumere. Tolti i casi estremi, in cui il datore di lavoro si spoglia completamente del suo potere decisionale, non si configura, dunque, un problema di violazione dei diritti fondamentali. Del resto, le controparti si trovano su di un piano di simmetria contrattuale; nessuna può dirsi obbligata a sottoscrivere il contratto.

Qualora si dovesse raggiungere un contratto collettivo territoriale, invece, il discorso si fa più complicato. In questa ipotesi, invero eccezionale, si dibatte circa l'obbligo delle parti contraenti di tutelare i diritti fondamentali dei membri rappresentati. La giurisprudenza prevalente afferma che la legittimità delle clausole collettive viene in discussione solo se i soggetti rappresentati da una delle parti negoziali risultano talmente svantaggiati da far prospettare una violazione del dovere dello Stato di proteggere la libertà professionale. Una simile evenienza è, peraltro, difficile da immaginare nel contesto che ci occupa. Chi ama ragionare per iperboli può ipotizzare l'eventualità in cui al sindacato venga riconosciuto il diritto di veto nei confronti di qualsiasi decisione aziendale che, a suo insindacabile giudizio e senza obblighi motivazionali, ritenga scarsamente compatibile con gli obiettivi di sostenibilità ambientale. Considerata l'assoluta mancanza di rilevanza pratica della questione, però, non sembra opportuno dilungarsi su questa eventualità.

4.5. Approfondito il ruolo della contrattazione collettiva, possiamo ora spostare l'attenzione sul tema dei diritti di codeterminazione. Nella proposta di legge intitolata *Per una moderna Betriebsverfassungsgesetz (Gesetzentwurf für ein modernes*

*Betriebsverfassungsgesetz*) formulata dalla DGB nel marzo 2022, la confederazione sollecita l'introduzione di uno specifico diritto di codeterminazione in materia ambientale<sup>87</sup>. L'effettiva previsione di tale diritto dipenderà da sviluppi di carattere politico difficili da prognosticare. Quel che è certo, è che non vi sarebbero ostacoli di carattere costituzionale all'adozione di una simile decisione politica<sup>88</sup>.

Laddove il legislatore decida di non introdurre tale specifico diritto di codeterminazione si potrà comunque percorrere la strada della negoziazione. La previsione di diritti di codeterminazione da parte dei contratti collettivi è ritenuta ammissibile in giurisprudenza da decenni<sup>89</sup>. Sono state considerate legittime persino clausole collettive di ampia portata, come la previsione di un diritto di codeterminazione in materia di assunzioni<sup>90</sup>, o il diritto di veto del consiglio d'azienda in materia di licenziamenti<sup>91</sup>. In questo contesto, non ci si può che aspettare la medesima conclusione con riguardo alla introduzione di un diritto di codeterminazione in materia di protezione del clima e dell'ambiente.

Per costringere il datore di lavoro o l'organizzazione di rappresentanza datoriale a sedersi al tavolo delle trattative possono essere impiegate, se necessario, anche azioni collettive come lo sciopero.

4.6. Nel dibattito giuslavoristico, lo sciopero dimostrativo (*Demonstrationsstreik*) occupa solitamente uno spazio marginale. Del resto, nelle tornate negoziali lo sciopero dimostrativo viene sostituito da quello di avvertimento (*Warnstreik*), che veicola, al tempo stesso, le richieste del sindacato e l'insoddisfazione per lo *status quo* dei lavoratori. Al di fuori delle tornate negoziali, si fa spesso riferimento alla decisione del BAG del 23 ottobre 1984<sup>92</sup>. Questa pronuncia ha dichiarato l'illegittimità dello sciopero dimostrativo, quand'anche gli scioperanti protestino contro questioni riguardanti le condizioni di lavoro ed economiche.

Ci sono, tuttavia, buone ragioni per dubitare che questa decisione sia ancora attuale dopo quasi 40 anni.

Prima di tutto, il BAG ha sottolineato in due decisioni che occorrerebbe aprire un dibattito sulla persistenza del limite secondo il quale gli scioperi sono consentiti solamente ai fini della conclusione di un accordo collettivo. Già nel 2002, il BAG ha lasciato intendere che potrebbe modificare il proprio orientamento, sostenendo che<sup>93</sup>: «L'affermazione generalizzata secondo cui il diritto d'intraprendere azioni collettive, compreso il diritto di sciopero, è ammesso soltanto per rivendicazioni riguardanti materie negoziabili con contratto collettivo dovrebbe essere riesaminata alla luce della Parte II art. 6 Nr. 4 della Carta Sociale Europea». Nel 2007, il BAG ha ribadito le sue riserve, dichiarando<sup>94</sup>: «Nel caso in questione, non è necessario discu-

<sup>87</sup> Si veda, *supra*, nt. 73.

<sup>88</sup> Per ulteriori approfondimenti sia consentito rinviare a Däubler, 2023a, 107 ss.

<sup>89</sup> Sul punto cfr. Däubler, Däubler, 2022, *Introduzione*, Rn. 87 ss.

<sup>90</sup> BAG 31.01.1995 – 1 ABR, 35/94, *DB*, 1995, 1670.

<sup>91</sup> BAG 21.06.2000 – 4 AZR, 379/99, *NZA*, 2001, 271 ss.

<sup>92</sup> BAG 23.10.1984 – 1 AZR, 126/81, *DB*, 1985, 1239.

<sup>93</sup> BAG 10.12.2002 – 1 AZR, 96/02, *NZA*, 2003, 735-740.

<sup>94</sup> BAG 24.04.2007 – 1 AZR, 252/06, *NZA*, 2007, 987-994.

tere se tale restrizione [cioè il limite costituito dalla funzionalizzazione dell'azione collettiva verso rivendicazioni riguardanti le sole materie negoziabili collettivamente] sia compatibile con gli obblighi assunti dalla Repubblica Federale di Germania e dai trattati internazionali, come la Parte II Art. 6 Nr. 4 della Carta Sociale Europea».

Inoltre, il 14 novembre 1995<sup>95</sup> la BVerfG ha stabilito che nel perimetro protettivo dell'art. 9, (3), GG rientrano tutte le attività sindacali, ossia tutte le attività compiute dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori. Le restrizioni devono essere individuate in relazione all'esercizio dei diritti fondamentali della controparte datoriale (o di terzi). Sulla base di questa ricostruzione, è stata riconosciuta, ad esempio, copertura costituzionale ad un *flash mob* (sostenuto dalle organizzazioni sindacali)<sup>96</sup>. Le stesse considerazioni sembrano, pertanto, poter essere estese agli scioperi dimostrativi, tanto più che in dottrina se ne è sostenuta la legittimità, quantomeno se aventi ad oggetto tematiche concernenti le condizioni di lavoro ed economiche<sup>97</sup>. È stato, inoltre, condivisibilmente osservato che gli scioperi, in particolare quelli indetti nei settori pubblici o comunque finanziati dal pubblico, hanno sempre un obiettivo politico. Essi si contrappongono, infatti, all'autorità statale<sup>98</sup>. Lo stesso vale anche per uno sciopero dimostrativo indetto per protestare contro una determinata politica climatica che si ritiene possa mettere a repentaglio i mezzi di sussistenza.

Nonostante queste condizioni di contesto favorevoli, è improbabile che i sindacati organizzino effettivamente uno sciopero dimostrativo a protezione del clima. Il rischio che il BAG possa riaffermare l'orientamento pronunciato nel 1984 è probabilmente considerato troppo alto. Ciò che è ipotizzabile, invece, è che un numero rilevante di lavoratori aderisca, magari per alcune ore, a un'azione dei *Fridays for future*. In questi casi, sembra difficile immaginare che un datore di lavoro possa prendere in seria considerazione l'irrogazione di sanzioni. L'invio di lettere di contestazione a praticamente tutti i dipendenti, infatti, non costituisce un approccio di amministrazione del personale ragionevole. Una azione simile non verrebbe presa sul serio dai lavoratori o finirebbe per danneggiare in modo irreparabile il clima aziendale. Dal che, sanzioni più severe come il licenziamento sono di fatto fuori questione.

## 5. Le conseguenze in materia di regolazione del contratto di lavoro

5.1. Quando l'impresa o la società rientra nel campo applicativo della legislazione in materia di tutela dell'ambiente e del clima, i singoli dipendenti divengono inevitabilmente obbligati in prima persona ad osservare i requisiti ivi previsti. Ad esempio, il dipendente coinvolto nella elaborazione della Dichiarazione Non Finanziaria (Dnf) deve redigerla in conformità alle prescrizioni di legge. Il fatto che tali prescrizioni siano o meno espressione di un interesse pubblico è irrilevante. Non a caso, la legge sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, pure espressione di un

<sup>95</sup> BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, *BverfGE*, 93, 352 ss.

<sup>96</sup> BVerfG 26.03.2014 – 1 BvR 3185/09, *NZA*, 2014, 493.

<sup>97</sup> In tal senso, Wroblewski, 2018, Rn. 159 ss., a cui si rimanda per l'ulteriore bibliografia.

<sup>98</sup> Tschenker, 2022, 157 ss.

interesse pubblico, al § 15, ArbSchG, vincola espressamente il singolo lavoratore. Lo stesso accade con riguardo al settore della sicurezza informatica<sup>99</sup>.

Alla luce di queste considerazioni, risulta importante interrogarsi sulle conseguenze derivanti dalla materia ambientale e climatica sul complesso di diritti e obblighi nascenti dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

5.2. Innanzitutto, ci si può chiedere se un dipendente possa essere obbligato a prestare lavoro straordinario nell'ipotesi in cui ciò sia necessario per adempiere alle prescrizioni ambientali.

In applicazione dei principi generali, l'obbligo di svolgere l'attività lavorativa oltre l'orario concordato nel contratto di lavoro (o nel contratto collettivo) deve trovare fondamento in una solida base giuridica<sup>100</sup>. Essa può essere rinvenuta in una clausola del contratto di lavoro individuale o del contratto collettivo; in tutti i casi, lo svolgimento del lavoro straordinario deve essere richiesto dal datore di lavoro, oppure debitamente autorizzato o quantomeno tollerato da quest'ultimo<sup>101</sup>. La richiesta datoriale può anche essere implicita, come accade laddove il datore di lavoro assegni un compito che non può essere utilmente terminato entro l'orario di lavoro concordato contrattualmente<sup>102</sup>. Secondo l'opinione prevalente, soltanto quando vengono soddisfatte queste condizioni il lavoro straordinario può essere retribuito.

La situazione cambia qualora si verifichi un imprevisto o una emergenza. In una simile evenienza, il lavoratore è obbligato a svolgere lavoro straordinario anche in assenza di una specifica base giuridica giustificativa<sup>103</sup>. Può citarsi, ad esempio, l'ipotesi di una alluvione e la necessità di far fronte alle conseguenze da essa derivanti<sup>104</sup>. Da questo punto di vista, l'introduzione dell'art. 20a, GG è significativa, perché, in forza di tale norma, la condizione di "emergenza" – che comporta l'obbligo del lavoratore di svolgere lavoro straordinario – potrà essere integrata con maggiore facilità rispetto al passato. Quali saranno poi le conseguenze concrete sarà la prassi a dircelo.

5.3. Esistono casi in cui le norme sul clima e a protezione dell'ambiente non vengono ottemperate scientemente, perché la loro osservanza costituisce un costo per l'azienda. Ad esempio, il LAG di Colonia è stato chiamato a decidere una fattispecie in cui un superiore dell'impresa aveva ordinato a un dipendente di effettuare

<sup>99</sup> Cfr. Däubler, 2023b, cap. 12, Rn. 39 ss.

<sup>100</sup> Linck, 2021a, Rn. 43; Müller-Glöße, Preis, 2023, § 611a, BGB, Rn. 755.

<sup>101</sup> Linck, 2021b, Rn. 17.

<sup>102</sup> BAG 23.09.2015 – 5 AZR 767/13, *NZA*, 2016, 295; BAG 20.10.2016 – 6 AZR 715/15, *ZTR*, 2017, 23; *AP*, Nr. 1, § 44, TV-L; Linck, 2021b, Rn. 17.

<sup>103</sup> In giurisprudenza: BAG 03.12.1980 – 5 AZR, 477/78 – *AP* Nr. 4, § 615, BGB, Malafede, Pt. 11; LAG Berlino 26.07.1993 – 9 Sa 52/93 – *LAGE* § 611, BGB, Potere direttivo, Nr. 16 (la difettosità del veicolo non configura un imprevisto); in tema, cfr. Müller-Glöße, Preis, 2023, § 106, *GewO*, Rn. 6.

<sup>104</sup> La giurisprudenza ha specificato che, in queste situazioni, il lavoratore non è obbligato a svolgere prestazioni lavorative gratuite. Cfr. ArbG Lipsia 04.02.2003 – 7 Ca 6866/02, *NZA-RR*, 2003, 365; nello stesso senso, Müller-Glöße, Preis, 2023, § 106, *GewO*, Rn. 6.

uno scarico illegale di rifiuti<sup>105</sup>. Quando il datore di lavoro ne era venuto a conoscenza aveva deciso di licenziare non soltanto il superiore che aveva impartito l'ordine, ma anche il dipendente che lo aveva eseguito. Il licenziamento era stato motivato con l'argomento che il dipendente avrebbe dovuto rifiutarsi di eseguire le istruzioni ricevute.

In effetti, secondo il § 106, I periodo, del codice in materia di professioni e mestieri (*Gewerbeordnung*, d'ora in poi *GewO*), le direttive, se illegittime, non sono vincolanti, ancorché impartite da un superiore gerarchico<sup>106</sup>. Pertanto, se un dipendente si rifiuta di eseguirle non può essere sanzionato. Nella pratica, tuttavia, i casi in cui il lavoratore può realmente opporre rifiuto sono spesso eccezionali. Sulla base di questo assunto, il LAG di Colonia ha rigettato la tesi datoriale, osservando che sebbene il dipendente avesse eseguito la direttiva non poteva ravvisarsi un comportamento colpevole. Di conseguenza, il datore di lavoro non avrebbe dovuto procedere con il licenziamento per condotta negligente<sup>107</sup>.

Nell'annotare la pronuncia, Kohte ha affermato che, nel caso in esame, non vi era stata alcuna violazione degli obblighi del lavoratore<sup>108</sup>. Il licenziamento, infatti, deve essere dichiarato illegittimo se il datore di lavoro si comporta in modo incoerente. E nella misura in cui quest'ultimo, o comunque un superiore gerarchico, prima impartisce una direttiva illecita e poi licenzia il dipendente per averla eseguita, si concretizza un esempio lampante di comportamento contraddittorio che rende illegittimo il licenziamento per violazione del § 242, BGB<sup>109</sup>.

5.4. Proseguendo l'analisi degli effetti della normativa ambientale sullo svolgimento del rapporto di lavoro, si può ora affrontare il tema degli obblighi di collaborazione del lavoratore.

In proposito va osservato che già secondo i principi generali i dipendenti sono tenuti ad avvisare il datore di lavoro della presenza di rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, segnalando, ad esempio, il malfunzionamento delle misure di protezione contro la fuoriuscita di sostanze nocive<sup>110</sup>. L'obbligo di collaborazione, oltretutto, non si esaurisce nel controllo della zona di lavoro (anche se, nella pratica, il più delle volte è questo il luogo effettivamente presidiato), ma comprende l'intera area accessibile al dipendente.

<sup>105</sup> LAG Colonia 29.04.1999 – 10 (8) Sa 1265/98, *AiB*, 2000, 176 con nota di Mayer.

<sup>106</sup> Cfr. Müller-Glöße, Preis, 2023, § 106, *GewO*, Rn. 5; Deinert, Lakies, 2019, § 25, Rn. 57 ss.

<sup>107</sup> Cfr. *supra*, le pronunce indicate in nt. 104.

<sup>108</sup> Kohte, 2000, 434 ss.

<sup>109</sup> Sul punto si veda già BAG 06.07.1964 – 1 AZR, 17/64, *NJW*, 1964, 2445 avente ad oggetto il caso di un datore di lavoro che prima impiega un autista senza patente e successivamente intenta nei suoi confronti una causa di risarcimento del danno per sinistro stradale; similmente BAG 23.06.1988 – 8 AZR, 300/85, *NZA*, 1989, 181; più recentemente, ArbG Monaco 02.10.2008 – 13 Ca 17197/07, *NZA-RR*, 2009, 134. Sull'illegittimità del licenziamento fondato su di un comportamento contraddittorio del datore di lavoro cfr. Däubler, Däubler, 2020, § 242, BGB, Rn. 6 ss.

<sup>110</sup> Sull'obbligo del lavoratore di impedire il verificarsi di un danno v. Müller-Glöße, Preis, 2023, § 611a, BGB, Rn. 847-849; Deinert, Becker, 2019, § 54, Rn. 48.

In aggiunta, il datore di lavoro potrebbe prevedere il dovere dei lavoratori di avanzare proposte di miglioramento in materia di protezione dell'ambiente ai dipartimenti aziendali competenti. Occorre, peraltro, tenere presente che l'adempimento di obblighi di tal fatta non può essere realmente imposto né verificato. È consigliabile, allora, attivare il diritto di codeterminazione previsto al § 87, (1), n. 12, BetrVG e, se necessario, prevedere con accordo aziendale una specifica indennità per incentivare la proposizione di proposte in materia ambientale e climatica.

5.5. Un tema ulteriore riguardante le conseguenze della normativa ambientale sul rapporto di lavoro è quello della tutela del lavoratore che segnala violazioni e irregolarità aziendali. Anche in materia climatica e ambientale, infatti, possono essere commesse gravi violazioni, che se denunciate alle autorità competenti o addirittura all'opinione pubblica, danneggiano la reputazione dell'impresa. Non deve trattarsi necessariamente di violazioni della legge o di elusioni della normativa vigente. La reputazione aziendale potrebbe essere danneggiata anche dalla "cattiva amministrazione", come potrebbe accadere nell'ipotesi in cui l'opinione pubblica venisse a conoscenza del fatto che una determinata azienda ha assunto la decisione di non sviluppare una tecnologia che contribuirebbe a ridurre in modo significativo le emissioni di CO<sub>2</sub>. Il caso dell'obsolescenza programmata costituisce un esempio emblematico. Attualmente, le imprese non violano la legge se producono beni di consumo con una durata media di vita di cinque anni, anche se potrebbero assicurare loro una durata di 15 anni.

Il 31 maggio 2023 è stata definitivamente approvata in Germania la legge sulla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (*Hinweisgeberschutzgesetz*)<sup>111</sup>. Questo provvedimento, tuttavia, copre soltanto alcune specifiche violazioni di legge, tra cui rientrano le «disposizioni legislative che contengono obblighi di protezione ambientale». Altre pratiche abusive non sono incluse. Inoltre, le violazioni possono essere segnalate a una Commissione nazionale obbligata a mantenere la riservatezza, ma, nel caso in cui un pubblico ministero avvii una attività di indagine, il nome del *whistleblower* (*Hinweisgebers*) deve essere rivelato. Per di più, i canali di comunicazione non sono concepiti in modo da rendere possibili segnalazioni anonime. Se segnalazioni di questo tipo giungessero alla Commissione, essa *dovrebbe* istruirle, ma non ne è obbligata.

Ne risulta che, in pratica, la denuncia alla stampa o ad altri *media* si rivela ancora la strada migliore. Ai sensi del § 383, (1), n. 5, codice di procedura civile (*Zivilprozessordnung*, ZPO) e § 53, (1), n. 5 codice di procedura penale (*Strafprozessordnung*, StPO), i giornalisti hanno il diritto di rifiutarsi di indicare la propria fonte. Di conseguenza, un dipendente non correrebbe alcun rischio se decidesse di informare un giornalista di una violazione di cui è venuto a conoscenza<sup>112</sup>. È solo necessario assicurarsi che le informazioni divulgate non consentano di risalire alla persona del *whistleblower*.

<sup>111</sup> Pubblicato in BGBl, I 140.

<sup>112</sup> Se, a causa delle pressioni subite, un giornalista rivelasse il nome della sua fonte, metterebbe a repentaglio la sua reputazione, subendo ripercussioni lavorative per lunghissimo tempo.

5.6. Per concludere l'esame delle conseguenze ambientali sul rapporto di lavoro non può che prendersi in considerazione l'istituto del rischio d'impresa. I cambiamenti climatici, infatti, hanno già determinato un aumento di inondazioni, siccità, caldo estremo e trombe d'aria. Spesso, il verificarsi di questi fenomeni comporta la sospensione temporanea dell'attività, perché diventa impossibile svolgere il lavoro o, come nel caso del caldo estremo, perché risulterebbe estremamente dannoso per la salute dei lavoratori eseguire la prestazione. In questi casi, si pone il problema di stabilire se il datore di lavoro debba o meno continuare a corrispondere la retribuzione, ai sensi del § 615, III periodo, BGB. Detto altrimenti, si pone il problema di capire se questi eventi rientrano o meno nel concetto di «rischio d'impresa» del datore di lavoro.

Fino a poco tempo fa, la giurisprudenza si era consolidata su posizioni piuttosto chiare. Secondo l'orientamento tradizionale, anche le catastrofi naturali, che per il datore di lavoro costituiscono un caso di “forza maggiore”, venivano fatte rientrare nell'ambito del rischio d'impresa. È stato classificato come tale, ad esempio, un «evento esterno che impatta sulla operatività dei mezzi di produzione e costituisce una causa di forza maggiore, come l'allagamento di un edificio industriale causato da una calamità naturale»<sup>113</sup>. Ancora, è stato ricondotto nel rischio d'impresa un caso riguardante un edificio industriale andato distrutto in un incendio<sup>114</sup>. Alle stesse conclusioni si è giunti anche di fronte a una improvvisa ondata di freddo che aveva provocato un guasto al riscaldamento, nonostante la rottura fosse addebitabile a un evento naturale<sup>115</sup>.

Dall'orientamento tradizionale si è, tuttavia, discostato il BAG con la decisione del 13 ottobre 2021<sup>116</sup>. Nella pronuncia si afferma che la chiusura aziendale imposta dal diffondersi della pandemia non rientra nel concetto di rischio d'impresa, in quanto determinata non da rischi strutturali dell'azienda ma dalla necessità di proteggere la salute della popolazione. L'orientamento giurisprudenziale formatosi durante la pandemia è stato successivamente ripreso in dottrina proprio per discutere delle conseguenze derivanti dal verificarsi di eventi legati al cambiamento climatico. Si è così affermato che se un imprenditore apre la propria azienda in un'area considerata a rischio inondazioni assume il rischio che tali inondazioni possano verificarsi effettivamente. Se però l'area acquistata si trova in una zona in cui finora non si sono verificate inondazioni, la ricostruzione teorica sul rischio d'impresa non può trovare applicazione<sup>117</sup>.

Il perimetro applicativo viene quindi significativamente ridotto, escludendosi un gruppo di rischi destinati ad assumere sempre più rilevanza in futuro. Questa evoluzione non risulta tuttavia condivisibile, ponendosi in contraddizione con lo scopo del § 615, III periodo, BGB, che è stato introdotto proprio per recepire l'orientamen-

<sup>113</sup> BAG 23.09.2015 – 5 AZR 146/14, *NZA*, 2016, 293.

<sup>114</sup> LAG Hamm 23.05.1986 – 17 (6) Sa 2091/85, *DB*, 1986, 1928; LAGE, § 615, BGB, Nr. 7; cfr. anche BAG 28.09.1972 – 2 AZR 506/71, *AP*, N. 28 al § 615, BGB, *Rischio d'impresa*.

<sup>115</sup> BAG 09.03.1983 – 4 AZR 301/80, *DB*, 1983, 1496; *AP*, Nr. 31, § 615, BGB, *Rischio d'impresa*.

<sup>116</sup> BAG 13.10.2021 – 5 AZR 211/21, *NZA*, 2022, 182.

<sup>117</sup> Cfr. Greiner, 2022, 665-668.

to giurisprudenziale tradizionale. Come dimostrano le pronunce precedentemente ricordate, le catastrofi naturali dovrebbero rientrare, senza limitazioni, nel rischio d'impresa.

### Riferimenti bibliografici

- Antoine S. (1973). Qualität der Umwelt und Raumordnung. In: Friedrichs G., ed., *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen*, vol. IV. Frankfurt/Main: Umwelt, 73 ss.
- Aurand K. (1973). Umweltschutz und Gesundheit. In: Friedrichs G., ed., *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen*, vol. IV. Frankfurt/Main: Umwelt, 37 ss.
- Baylos A. (2021). Trabajo y ambiente: la necesidad del limite. *LD*: 247 ss.
- Berg P., Kocher E., Schumann D., eds. (2021). *Tarifvertragsrecht und Arbeitskämpfrecht*, VII ed. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Blake S.P. (1973). Umwelt-Management. In: Friedrichs G., ed., *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen*, vol. IV. Frankfurt/Main: Umwelt, 92 ss.
- Brandt L. (2020). Betriebsversammlung zum Klimastreik. *AiB*, 5: 18 ss.
- Däubler W. (1981). *Diritto sindacale e cogestione nella Germania Federale*. Milano: FrancoAngeli.
- Däubler W. (2005). Zielvereinbarungen als Mitbestimmungproblem. *NZA*: 14, 793 ss.
- Däubler W. (2018). *Arbeitskämpfrecht*, IV ed. Baden-Baden: Nomos.
- Däubler W. (2020). Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat? *NZA*: 1155 ss.
- Däubler W. (2022). *Der Schulungsanspruch des Betriebsrats sowie des Personalrats und der Schwerbehindertenveterenvertretung*. München: Vahlen.
- Däubler W. (2023a). *Klimaschutz und Arbeitsrecht*. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Däubler W. (2023b). Arbeitsrecht und IT-Sicherheit. In: Kipker D.K., ed., *Cybersecurity*, II ed. München: C.H. Beck, 443 ss.
- Däubler W., Deinert O., Zwanziger B., eds. (2020). *Kündigungsschutzrecht*, XI ed. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Däubler W., Hege H. (1976). *Koalitionsfreiheit*. Nomos: Baden-Baden.
- Däubler W., Klebe T., Wedde P., eds. (2022). *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*, XVIII ed. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Deinert O. (2013). *Internationales Arbeitsrecht*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Deinert O., Heuschmid J., Zwanziger B., eds. (2019). *Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis*, X ed. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- DGB (1981). *Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes*. Testo disponibile al sito: [library.fes.de/prodok/fa97-04440.pdf](https://library.fes.de/prodok/fa97-04440.pdf) (consultato il 2.12.2023).
- Dörrwächter J. (2022). Nachhaltigkeit und Gesellschaftsinteresse. Zu den Pflichten des Vorstands im Zusammenhang mit ESG. *NZG*: 1083 ss.
- Düwell F.J., ed. (2022). *Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar*, VI ed. Baden-Baden: Nomos.
- Ekarth F. (2022). BVerfG-Nichtannahmebeschluss zu den Landesklimaklagen. Freiheitsgefährdung durch Klimawandel oder durch Klimapolitik. *ZUR*: 287 ss.

- Fisahn A. (2022). Klimawandel und seine Folgen für die Verfasstheit der Gesellschaft. In: Engelmann A., Kerth-Zelter J. et al., eds. *Streit ums Recht*. Hamburg: VSA: 241 ss.
- Fischer F. (1996). Betriebsbeauftragte für Umweltschutz und Mitwirkung des Betriebsrats. AuR: 474 ss.
- Fitting K., fondato da (2022). *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar*, a cura di I. Schmidt, Y. Trebinger, W. Linsenmaier, H. Schelz, K. Schmidt, XXXI ed. München: Vahlen.
- Fleischer H. (2022). Gemeinwohlförderung und Gewinnorientierung in Familienunternehmen. *NZG*: 1371 ss.
- Friedrichs G., ed. (1973). *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen*, vol. IV. Frankfurt/Main: Umwelt.
- Froschauer B. (1994). *Arbeitsrecht und Umweltschutz*. Frankfurt/Main: Lang.
- Gamillscheg F. (1997). *Kollektives Arbeitsrecht*. München: C.H. Beck.
- Gebler E. (1937). Vorstand und Aufsichtsrat im neuen Aktienrecht. *JW*: 497 ss.
- Ghassemi-Tabar N., Pauthner J., eds. (2022). *Corporate Sustainability. Praxisberichte und Strategien führender Unternehmen*. Düsseldorf: Otto Schmidt.
- Göpfert B., Stöckert S. (2022). “ESG” (Environmental Social Governance) – ein Thema für die betriebliche Mitbestimmung? *NZA*: 452 ss.
- Greiner S. (2022). Nachlese und Ausblick zu Betriebsrisiko, Entgeltfortzahlung und Entgeltersatzleistungen. Gesellschaftliches und privates Risiko bei globalen Krisen. *NZA*: 665 ss.
- Harbarth S. (2022). “Corporate Sustainability Due Diligence” – Richtlinie. (Kein) Systemumbruch im deutschen Aktienrecht? *AG*: 633 ss.
- Hommelhoff P. (2014). Nichtfinanzielle Unternehmensziele im Unionsrecht – Zwanzig Bemerkungen zum Kommissionsvorschlag für die Novellierung der 4. und 7. Bilanzrichtlinie vom April 2013. In: Boemke B., Lembke M., Linck R., eds. *Festschrift für Gerrick v. Hoyningen-Huene zum 70. Geburtstag*. München: De Gruyter: 137 ss.
- Hommelhoff P. (2015). Aktuelle Impulse aus dem europäischen Unternehmensrecht: Eine Herausforderung für Deutschland. *NZG*: 1329 ss.
- Jacobs M., Krause R., Oetker H., Schubert C. (2013). *Tarifvertragsrecht*, II ed. München: C.H. Beck.
- Kapp K.W. (1973). Ökonomie der Umweltgefährdung und des Umweltschutzes. In: Friedrichs G., ed. *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen*, vol. IV. Frankfurt/Main: Umwelt, 11 ss.
- Kempen O.E., Zachert U. (fondato da) (2014). *Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis*, V ed. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Kipker D.K., ed. (2023). *Cybersecurity. Rechtshandbuch*, II ed. München: C.H. Beck.
- Koch R., Vahrenholt F. (1978). *Seveso ist überall: Die tödlichen Risiken der Chemie. Mit einem Vorwort von Erhard Eppler*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Köhlinger J., ed. (2022). *Solidarisch in die Offensive*. Hamburg: VSA Verlag.
- Kohte W. (1999). Arbeitsrechtliche Anmerkungen zum Entwurf eines Umweltgesetzbuchs. In: Klebe T., Wedde P., Wolmerath M., eds., *Recht und soziale Arbeitswelt. Festschrift für Wolfgang Däubler*. Frankfurt/Main: Bund-Verlag: 639 ss.
- Kohte W. (2000). Anmerkung zur Entscheidung LAG Köln 29.4.1999 – 10 (8) 1265/98. *AuR*: 434 ss.
- Kohte W. (2007). *Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kovda V.A. (1973). Boden, Mensch und Biosphäre. In: Friedrichs G., ed., *Aufgabe Zukunft*

- Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen*, vol. IV. Frankfurt/Main: Umwelt, 116 ss.
- Kuntz T. (2022). Corporate Purpose – konzeptionelle Grundlagen, rechtshistorische und rechtsdogmatische Aspekte. *ZHR*: 186: ss.; 652 ss.
- Leitretter S. (1999). *Betrieblicher Umweltschutz. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Linck R. (2021a). § 45 Arbeitspflicht. In: Schaub G. *Arbeitsrechts-Handbuch*, XIX ed. München: C.H. Beck, Rn. 43.
- Linck R. (2021b). § 69 Arbeitsvergütung. In: Schaub G. *Arbeitsrechts-Handbuch*, XIX ed. München: C.H. Beck, Rn. 17.
- Löwisch M., Rieble V. (2017). *Tarifvertragsgesetz. Kommentar*, IV ed. München: Vahlen.
- Meadows D. et al. (1972). *Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit*. Sintesi disponibile al sito: [www.1000dokumente.de/pdf/dok\\_0073\\_gwa\\_de.pdf](http://www.1000dokumente.de/pdf/dok_0073_gwa_de.pdf) (consultata il 2.12.2023).
- Menke-Glückert P. (1973). Qualität der Umwelt, Bericht über die Arbeitsgruppe. In: Friedrichs G., ed., *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen*, vol. IV. Frankfurt/Main: Umwelt, 179 ss.
- Möllers C., Weinberg N. (2021). Die Klimaschutzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts. *JZ*: 1069 ss.
- Müller-Glöge, R., Preis U., Schmidt I., eds. (2023). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, XXIII ed. München: C.H. Beck Verlag.
- Reichel M.E., Meyer C.C. (2003). Betrieblicher Umweltschutz als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Umweltrecht. *RdA*: 101 ss.
- Roth K. (1991). Betriebsökologie. *AiB*: 173 ss.
- Schaub G. (fondato da) (2021). *Arbeitsrechts-Handbuch. Bearbeitet von Ahrendt, Koch, Linck, Rinck, Treber und Vogelsang*, XIX ed. München: C.H. Beck.
- Schlacke S. (2021). *Umweltrecht*, VIII ed. Baden-Baden: Nomos.
- Schneider G., Müller T. (2021). *Der nächste Schritt der CSR-Berichterstattung in der EU: Entwurf für die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. Konzern: 365 ss.
- Schwammborn J., Tannen H., eds. (1989). *Auf dem Weg in die Welt, in der wir leben möchten. Umwelt- und Technologiepolitik, gesellschaftliche Kontrolle und Recht*. Köln: Pahl-Rugenstein.
- Seibt C.H., Mohamed J. (2022). Das Konzept des Deutschen Corporate Governance Kodex – Zwingend durch unionsrechtliche und internationale Vorstellungen? *AG*, 10: 357 ss.
- Sinder R. (2021). Anthropozänes Verfassungsrecht als Antwort auf den anthropogenen Klimawandel. *JZ*: 1078 ss.
- Spindler G. (2008). *Unternehmensinteresse als Leitlinie des Vorstandshandelns – Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen und Shareholder Value*. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE (2020). *Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen*. Hannover: IGBCE.
- Teichert V., Küppers F. (1990). Umweltpolitik im Betrieb – Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz in der Chemischen Industrie. *WSI-Mitt.*: 755 ss.
- Trümmer R. (1991). Betriebsökologie und Betriebsverfassung. *AiB*: 522 ss.
- Tschenker T. (2022). Das Verbot des “politischen” Streiks. In: Engelmann A., Kerth-Zelter J. et al., eds., *Streit ums Recht*. Hamburg: VSA: 157 ss.

- Wagner S. (2022). The Proposal of the European Commission for a Directive governing Corporate Sustainability Due Diligence – an Overview. *KlimaRZ*, 3-4: 100 ss.
- Weller M.P., Benz N. (2022). Corporate Governance und Klimaschutz. *ZGR*: 563 ss.
- Wiese G., Kreutz P., Oetker H., et al. (2022). *Betriebsverfassungsgesetz. Gemeinschaftskommentar*, XII ed. Hürth: Luchterhand Verlag.
- Will R. (2022). Klimaschutz durch Verfassungsbeschwerden. In: *Grundrechte-Report. Zur Lage der Bürger- und Menschenrechte in Deutschland*. Frankfurt/M.: Fischer Taschenbuch, 154 ss.
- Wroblewski A. (2018). § 17 Sonderformen des Streiks. In: Däubler W., *Arbeitskampfrecht*, IV ed. Baden-Baden: Nomos, Rn. 159 ss.