

Ripartiamo dalla Costituzione

I principi della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda sono fissati nella Carta fondamentale della Repubblica ma, poi, si è fatto poco o nulla. Ora ci sono le condizioni per attuarli.

Di **Giulio Romani** - segretario Cisl Nazionale

Bisogna partire dalla discussione che portò alla formulazione del primo comma dell'art. 1 che recita "l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro" e dalla lettura "circolare" dell'art.41, dell'art.4 e dell'art. 46, per capire come nella nostra Costituzione la partecipazione non sia solo uno strumento per migliorare le condizioni dei lavoratori ma sia lo strumento attraverso il quale garantire che il profitto non entri in contrasto con l'interesse collettivo e che, anzi, impresa e lavoratori collaborino affinché ogni cittadino sia messo nella condizione di assolvere al proprio dovere di dare apporto alla crescita, in spirito e materia, della società. Un impianto meraviglioso ma ben poco praticato, se è vero come è vero che poche sono state le esperienze reali di partecipazione e pochissimi, se non nulli, i supporti legislativi conseguenti al dettato costituzionale.

Tuttavia, negli anni, spesso per la spinta delle direttive europee, si è determinato un quadro più favorevole allo sviluppo di esperienze partecipative o di tentativi, per ora incompiuti, di legiferare in tal senso. Altri interventi legislativi nazionali hanno invece riguardato soprattutto la materia fiscale, a partire dalle agevolazioni sui premi di risultato.

Qualcosa sta cambiando, grazie soprattutto alle spinte che vengono dall'Europa

Poche e frammentate iniziative a conferma di come, ad oggi, non sia chiaro come lo Stato voglia favorire l'attuazione di quel disegno di democrazia economica circolare che i padri costituenti avevano tracciato per dare al Paese un modello di relazioni sociali improntato alla sostenibilità sociale dello sviluppo economico. Si oscilla infatti tra provvedimenti prevalentemente orientati alla consultazione e informazione dei lavoratori, ad altri che stabiliscono agevolazioni rispetto a strumenti retributivi, ma non vi è nulla né rispetto al coinvolgimento strutturale della componente lavoro nei collegi sindacali o nei consigli di sorveglianza, né tantomeno nei comitati di gestione o nei consigli di amministrazione. Ma non solo, nulla c'è di strutturale neppure rispetto alla definizione di modelli di partecipazione diretta all'organizzazione del lavoro (commissioni paritetiche, team work, consigli di azienda etc.), la cui creazione è sostanzialmente affidata solo alla lungimiranza dei tavoli negoziali.

In tal senso un positivo avanzamento è quello contenuto nel Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018 sottoscritto

da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che, oltre a prevedere tra i suoi obiettivi principali quello di "rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo", dedica un capitolo apposito alle relazioni industriali, tra i cui punti distintivi da trattare, attraverso specifiche intese, c'è, appunto, la partecipazione. A riguardo, il Patto prevede in particolare un potenziamento delle relazioni industriali che favorisca i processi di cambiamento e l'istituzione di una strumentazione partecipativa attinente la sfera organizzativa aziendale. Inoltre le parti firmatarie del Patto fanno un altro importante passaggio: è quello relativo all'opportunità di valorizzazione di forme di partecipazione strategica. Ad oggi non c'è ancora un apprezzabile sviluppo

Patto della fabbrica, una svolta positiva che deve essere concretizzata

di questa parte del Patto della Fabbrica ma certamente l'evoluzione impressa alle relazioni industriali dalle convenzioni sulla misurazione della rappresentanza, nel frattempo sottoscritte, potrebbe essere un viatico per introdurre, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, esperienze significative di collaborazione tra lavoratori e aziende che possano fare da driver per un riassetto partecipativo delle relazioni industriali.

In questo senso sarà quanto mai proficuo rivalutare le positive esperienze fatte in ambito di bilateralità, non solo per la gestione di welfare o provvidenze ma anche di strumenti di sostegno alla formazione, al reddito e all'occupazione, estendendole a materie diverse e più prettamente connesse all'organizzazione del lavoro. Accordi quadro, come quello siglato tra Assolombarda Cgil, Cisl e Uil di Milano, sono positivi non solo per gli effetti a livello locale ma anche come esempio e riferimento per tutte quelle realtà interessate a promuovere, concretamente, la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende. E, ulteriormente, sarà utile sviluppare, nell'ambito della contrattazione, la possibilità di incentivare, come recentemente fatto in Luxottica, la partecipazione finanziaria dei dipendenti che potrebbe poi tradursi in partecipazione attiva ai processi decisionali dell'impresa attraverso l'aggregazione dei diritti di voto in un voting trust, costituibile sul territorio nazionale con riferimento a normative di derivazione anglosassone, utilizzabili in virtù del recepimento, ormai trentennale, della Convenzione dell'Aia. ●