

La condivisione di risultati e governance nelle imprese da parte dei lavoratori rappresenta una parte significativa

Aspettando l'avvento

L'accordo sul modello contrattuale per lo sviluppo della partecipazione

di Maurizio Petriccioli *

La partecipazione dei lavoratori alle strategie d'impresa, ai risultati e alle decisioni della vita aziendale rappresenta una parte significativa dell'accordo di Cgil, Cisl, Uil, "Un moderno sistema di relazioni industriali", del 14 gennaio 2016 e segna una discontinuità con una visione conflittuale delle relazioni sindacali, superando quella concezione di "subalternità" del lavoro al capitale, tipica del mondo associativo imprenditoriale italiano ma anche di una parte del movimento sindacale.

L'aver, dunque, assunto la partecipazione come un "pilastro del nuovo sistema di relazioni sindacali" e l'aver riconosciuto il contributo che essa può fornire "alla qualificazione organizzativa, professionale e salariale del lavoro nell'ambito della innovazione dei processi produttivi, alla qualificazione strategica, competitiva e socialmente responsabile della produzione" costituisce una novità di non poco conto, perché incana la conflittualità verso un sistema di regole ed una pratica fondata sul dialogo, e realizzata attraverso una costanza di relazioni e di accordi contrattuali.

Non è un aspetto di poco conto. La novità è rappresentata dal fatto che, sul piano storico-sindacale i diritti di informazione e consultazione, la partecipazione alla governance e la partecipazione economica e finanziaria sono sempre rimasti confinati nell'alveo delle esperienze storiche e delle buone prassi realizzate nel territorio e nelle aziende, e non hanno costituito, invece, il prodotto di una strategia condivisa e di un insieme consolidato delle relazioni sindacali.

In Italia, infatti, l'evoluzione della prassi contrattuale ha consolidato e diffuso i diritti di informazione e consultazione e, va ricordato, si è quasi sempre mossa attraverso avvisi comuni per l'adempimento legislativo del Governo di trasposizione nel nostro ordinamento del sistema dei regolamenti e delle direttive europee. È il caso, ad esempio, delle Direttive sui Cae e delle Direttive sullo statuto della società europea e della società cooperativa europea.

Il secondo elemento innovativo è rappresentato dalla robusta comparsa, nel documento unitario, della partecipazione alla governance, privilegiando la partecipazione nel Consiglio di Sorveglianza, nelle imprese societarie che adottano il modello di gestione "duale", ma senza rinunciare ad altre forme partecipative nelle funzioni amministrative o nei processi gestionali, in assenza di strutture duali di impresa.

Questa prospettiva viene considerata dalla Cisl di estremo interesse perché consente di ripensare e rilanciare in termini politici e culturali il dibattito nelle relazioni sindacali per valutare quale sia il livello di partecipazione possibile nel nostro paese in termini tali da avvicinare

il nostro ordinamento ai modelli prevalenti in ambito europeo.

In altre parole si tratta di capire quale è il modello di partecipazione che riteniamo onestamente praticabile in un sistema di relazioni industriali che ha bisogno di essere rinnovato sia sul lato del modello contrattuale e sul lato della rappresentanza.

Due sono gli elementi che sostengono oggi la fondatezza del diritto di partecipazione agli organi societari: la necessità posta dalla crescente competizione globale di incidere sulle variabili e sui processi che determinano la produttività e i mutamenti indotti dai processi di globalizzazione finanziaria. Se il primo aspetto evoca e richiama l'esigenza, per il sindacato, di "aver voce in capitolo" nelle scelte strategiche aziendali in rappresentanza dei lavoratori "in quanto tali", nel secondo caso si evidenzia l'opportunità di allargare l'ambito della partecipazione per allargare gli spazi di incisività nella dimensione finanziaria dell'impresa.

La contrattazione, oggi, senza la partecipazione, rischia di rimanere un'arma spuntata a disposizione di un sindacato costretto alla marginalità, perché la produttività dipende da variabili che non sono più esclusivamente il frutto (solo) del lavoro impiegato e perché è possibile distribuire e scambiare solo ciò che c'è e che si vede, non ciò che la finanza sottrae, attraverso i dividendi distribuiti agli azionisti o ciò che rimane intrappolato in

scelte di bilancio assai spesso opache ed inaccessibili al sindacato. Il ruolo della finanza e l'internalizzazione dei processi produttivi e commerciali determinano ormai un continuo processo di allontanamento delle sedi decisionali dai contesti territoriali e, assai spesso, persino da quelli aziendali (il che continua a richiedere un certo grado di "centralizzazione" delle dinamiche delle relazioni sindacali e di "universalità delle regole" di settore.

Se l'organizzazione del lavoro resta la sede dove poter incidere sulla produttività e dove è possibile misurare concretamente l'apporto di ciascun fattore produttivo, la governance d'impresa è il luogo dove è possibile esercitare il controllo sulle scelte relative agli investimenti produttivi, sull'innovazione tecnologica, sulle variabili che incidono sull'andamento del titolo nelle borse valori, per le società quotate.

Si fa strada, pertanto, anche l'opportunità di introdurre nel nostro ordinamento e nel nostro sistema di relazioni sindacali strumenti di partecipazione all'impresa attraverso forme collettive di azionariato dei dipendenti, peraltro in linea con il diritto costituzionale finora inattuato dei lavoratori a collaborare nella gestione delle imprese (art. 46 Cost.).

Se si cambia il rapporto tra aziende e lavoratori, tra imprese e sindacati e da questo rapporto derivano benefici per l'intera collettività, anche il fattore istituzionale deve,

però, entrare in gioco. Da questo punto di vista qualche segnale positivo c'è e riguarda le norme inserite nella legge di stabilità per il 2016 che aumentano il tetto del premio di risultato detassabile, nell'ipotesi in cui esso sia erogato dalla contrattazione collettiva integrativa realizzata in imprese dove si pratica la partecipazione organizzativa.

Si tratta di un precedente importante che non va lasciato cadere, con l'idea che più il salario contribuisce alla crescita della produttività e allo sviluppo del sistema economico delle imprese, più la collettività, deve riconoscerli benefici, mediante la fiscalità di vantaggio. L'azione della Cisl dovrebbe essere volta a far maturare, nel consesso politico/parlamentare italiano, una maggiore consapevolezza dell'importanza che la partecipazione può avere nel rilancio economico del paese e al mantenimento della coesione sociale. Oltre che sul piano fiscale, tale prospettiva va incentivata e rafforzata, promuovendo l'adozione di una normativa di legge promozionale e di sostegno alla contrattazione, in grado di mettere a disposizione nelle aziende e nei territori tutti gli strumenti di partecipazione dei lavoratori, ivi comprese e norme che possano favorire, come richiamato bene dall'accordo, l'implementazione di procedure volte a rendere effettivi i diritti di informazione e consultazione e la partecipazione finanziaria.

Occorre riprendere il cammino in-

terrotto nell'ormai lontano dicembre 2009, quando le parti sociali sottoscrissero l'avviso comune sulla partecipazione. Lo scopo che spinse la Cisl a sottoscrivere l'avviso dell'epoca non era diretto ad impedire una disciplina legislativa della materia (il prof. Ichino aveva all'epoca prodotto un testo unificato delle proposte all'epoca assunto dalla Commissione Lavoro del Senato come testo base per la discussione) ma costituiva il tentativo di consentire che la legislazione potesse utilmente dispiegarsi a sostegno della libera iniziativa degli agenti contrattuali, evitando previsioni di legge che non tenessero conto delle realtà e delle diverse esigenze produttive. Va detto che, soprattutto per l'opposizione datoriale, dopo la moratoria legislativa il Parlamento non riprese concretamente l'azione legislativa su questo tema. La novità è che nell'attuale legislatura la Commissione lavoro del Senato ha approvato un nuovo testo base che migliora ed amplia le forme partecipative del lavoro nell'impresa. Pur ritenendo che il potere legislativo non possa surrogare l'iniziativa e la competenza delle parti, la salvaguardia tipica della figura del lavoratore-azionista dovrà essere garantita da un adeguamento regolamentare che renda efficaci queste nuove forme di partecipazione e le quadri in un processo di evoluzione strutturale dell'economia. L'accordo sulla riforma contrattuale può costituire la premessa per riprendere la discussione sul tema.

Ma la vera portata politica del documento unitario è stata ancora poco discussa e molto sottovalutata e concerne la capacità di far uscire il sindacato dall'angolo e di evitare il rischio di irrilevanza politica. È palese, infatti, come la ripresa di un percorso unitario, proprio sui temi delle regole del gioco (rappresentanza, modello contrattuale, partecipazione) rappresenti un segnale di novità politica importante perché, da un lato rafforza l'autonomia del movimento sindacale, anche in relazione al dialogo con le controparti datoriali, dall'altro disinnesca o riduce il rischio che il Governo possa intervenire a piè pari su materie di stretto contenuto sindacale. L'alternativa è la subalternità al potere delle grandi imprese, che assai spesso tentano di porsi nei confronti del Governo come l'interlocutore di rappresentanza economica e sociale, e la definitiva marginalizzazione del ruolo del sindacato nei recinti d'impresa.

* Segretario confederale della Cisl



dell'accordo sul modello contrattuale e segna una discontinuità con la visione conflittuale delle relazioni sindacali

della democrazia economica

Verso lo scioglimento dei nodi sul modello duale in Italia

Il tema della partecipazione dei lavoratori alla gestione e/o all'economia delle imprese ha attirato nel tempo l'attenzione degli attori sociali e degli studiosi di relazioni industriali secondo un andamento "carsico", caratterizzato dall'alternanza di fasi di grande interesse e attivismo ad altre di silente obsolescenza. Volendo ripercorrere solo brevemente le tappe di un percorso ancora in divenire, la tematica era parsa centrale nel secondo Dopoguerra, come dimostra il riconoscimento del diritto dei lavoratori di "collaborare alla gestione delle imprese" nell'art. 46 della Costituzione, ma, già nel periodo immediatamente successivo, il dispiegarsi pluralista, anomico e conflittuale delle relazioni industriali italiane aveva segnato il — momentaneo — tramonto di ogni prospettiva partecipativa. Anche il nuovo impulso verso la partecipazione negli anni '70, sotto la spinta delle istituzioni comunitarie, veniva arginato dalla ventata neoliberalista del decennio seguente, relegando la discussione nel dimenticatoio almeno sino agli inizi del nuovo millennio, quando il tema faceva capolino nel noto "Libro Bianco" del 2001, che, nell'inaugurare la stagione della flessibilità, sembrava riconoscere un importante ruolo alla partecipazione, pur notevolmente "sbilanciata" verso il lato economico/finanziario rispetto a quello più propriamente gestionale.

In questo senso, la prima osservazione è che non esista — né in rerum natura, né sul piano tecnico/giuridico — "la" partecipazione, ma che, piuttosto, esistano varie forme di partecipazione, raggruppabili in due grandi "famiglie": quella della partecipazione alla gestione e quella della partecipazione all'economia delle imprese. Pure all'interno di questi due ambiti, vi sono vari livelli di intensità nel coinvolgimento dei lavoratori: è infatti fuor di dubbio che godere del diritto di veto su una scelta manageriale non è assimilabile al — mero, ma non per questo "inutile" — diritto all'informazione o alla consultazione durante il processo di adozione di tale decisione da parte dell'impresa, così come vedersi riconosciuto il diritto di nominare un membro del Consiglio di Amministrazione è ben diverso dal diritto di nominare fino la metà dei membri del consiglio di sorveglianza (come avviene in Germania); ancora, nel campo della partecipazione finanziaria, l'azionariato collettivo con ampio ingresso dei lavoratori o del sindacato nel capitale sociale (si pensi al ruolo della United Auto Workers, quale

azionista di Chrysler, al momento della fusione con Fiat) non è che paragonabile alle Stock Options assegnate individualmente ai dirigenti di vertice.

Anche per questo motivo, quando, nella stagione della più recente crisi, il tema si era riaffacciato sulla scena, aveva destato alcune perplessità la scelta del legislatore, dapprima, di promuovere con il "famigerato" art. 8 l. 148/2011 non meglio definite forme di "partecipazione dei lavoratori" (magari, si sospettava, in cambio della rinuncia a diritti fondamentali, gli stessi su cui, peraltro, il legislatore è intervenuto direttamente nelle successive riforme, in particolare attraverso il c.d. "Jobs Act"), in seguito, con la "Riforma Fornero" (l. 92/2012), che, nel giugno 2012, aveva delegato il governo ad adottare uno o più decreti volti a promuovere un ampio e piuttosto disarticolato novero di soluzioni partecipative da cui traspariva una scarsa confidenza (o convinzione) nell'approccio del legislatore al tema.

Così, nello scegliere il titolo di un lavoro monografico uscito a cavallo tra il 2013 ed il 2014, chi scrive individuava nella partecipazione dei lavoratori un vero e proprio "no - do" che coinvolgeva aspetti tanto regolativi, quanto culturali e valoriali. Se la fatica preliminare, in quell'occasione, era stata quella di sciogliere il nodo concettuale, relativo all'ambivalenza del termine "partecipazione" in sé, si era pure avuto modo di osservare che ciò che risultava allora carente, tanto da paralizzare ogni prospettiva di avanzamento sul tema, fosse, prima ancora che il quadro normativo, la convinta adesione delle parti sociali, come confermato dal loro silenzio innanzi alla scadenza della citata delega: segno che, in sostanza, a (quasi) tutti andava bene così. Venendo all'oggi, però, nuove prospettive sembrano aprirsi con l'importante firma del documento congiunto Cgil-Cisl-Uil del 14 gennaio 2016, al cui interno la partecipazione viene addirittura collocata tra i tre pilastri dell'auspicato "modello sistema di relazioni industriali".

Se il consenso della Cisl non sorprende, a fronte del radicato interesse manifestato da tempo per il tema, ciò che sicuramente colpisce è la decisa adesione della Cgil, per lungo tempo sostanzialmente scettica, se non contraria ad una evoluzione partecipativa, in origine, per la contrarietà a rinunciare alla lotta di classe in ipotesi di incontro tra lavoro e capitale, in seguito, per la convinzione — non priva peraltro di argomenti — che la

via migliore per tutelare l'interesse della forza lavoro passasse per il binomio azione contrattuale/conflitto.

Non si può allora prescindere da un esame, almeno sommario, del documento poc'anzi richiamato, al fine di comprendere su quante e quali forme di partecipazione i sindacati abbiano deciso di "sc - ommettere".

Dopo un richiamo alla centralità dei valori e dei principi del dettato costituzionale in materia, vengono distinte tre "Aree di partecipazione", la prima "alla Governance", la seconda "organizzativa" e la terza "economico-finanziaria".

Avendo riguardo alla prima, che costituisce probabilmente l'ambito più "spinoso", oltre che innovativo, le parti dichiarano di considerare "fondamentale la partecipazione nei consigli di sorveglianza... anche se in un equilibrio non necessariamente paritario". Una preliminare osservazione è che questa forma di partecipazione negli organi societari implica la libera scelta degli azionisti a favore di un modello di Governance dell'impresa che preveda, a prescindere dal ruolo dei lavoratori, una struttura "duale", basata sulla presenza di un consiglio di sorveglianza, i cui membri vengono nominati dagli azionisti (e, nei sistemi che lo prevedano, come quello tedesco, dai lavoratori) che controlla l'operato e nomina i membri del consiglio di gestione, il quale si occupa poi concretamente delle scelte manageriali. Il punto è che, attualmente, meno dell'1% delle imprese italiane è dotato di una simile struttura e che tale percentuale risulta addirittura in diminuzione: dunque, ancor prima di discutere dell'inserimento dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza, andrebbe ripensato probabilmente il senso ed il ruolo del c.d. "sistema dualistico" nella Governance delle società italiane tout court, ma qui si rischia di sconfinare in un ambito fuor di area di influenza dei sindacati (oltre che dall'ambito delle relazioni industriali). Non a caso, questi ultimi, prudentemente ma pure un po' genericamente, dichiarano che "in assenza di strutture duali di impresa vanno previste altre modalità di partecipazione alla Governance": a fronte di un simile richiamo, si potrebbe immaginare l'inserimento di alcuni membri eletti dai lavoratori nel consiglio di amministrazione (dando per scontato che ci si riferisca alle imprese di maggiori dimensioni, risultando una simile soluzione di fatto improponibile per le Pmi), ma, in tal caso, si tratterebbe di

una partecipazione alla gestione e, dunque, di qualcosa di diverso (e probabilmente ancor meno appetibile per le imprese e le relative associazioni) dalla partecipazione al controllo che discende dal diritto di nominare alcuni dei membri del consiglio di sorveglianza.

La seconda forma di partecipazione menzionata nel documento dello scorso 14 gennaio è quella che le parti chiamano "organizzativa" e che in letteratura è nota come "partecipazione strategica": questa pare afferrare al ruolo dei lavoratori nel processo produttivo delle imprese, anche di minori dimensioni, e che si colloca in linea con quanto sembra già accadere "spontaneamente", a fronte delle innovazioni tecnologiche e manageriali che richiedono un approccio sempre maggiore dei lavoratori, singolarmente o per gruppi, in termini di idee e proposte.

Il terzo ambito è quello della partecipazione finanziaria, correttamente individuata nel documento come "complementare" alle prime due. A ragione, i sindacati si preoccupano che la partecipazione economica non costituisca una partecipazione al rischio, o, meglio, che essa non comporti lo spostamento del rischio d'impresa in capo al lavoratore, garantendo, oltre alla volontarietà dell'adesione dei singoli lavoratori ai piani azionari, anche il ruolo del sindacato presente in azienda come "regista" e garante della genuinità e convenienza dell'operazione per la forza lavoro.

È comunque vero che, guardando alla — senz'altro meritoria, ma ancora, gioco forza, unicamente propulsiva — funzione del documento, si è ben lontani dal poter parlare di uno scioglimento del nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Molto si vedrà nei prossimi tempi, attendendosi con curiosità ed interesse, avanti ad una postura sindacale finalmente compatta, la risposta datoriale e, in seguito ed eventualmente, quella del legislatore. A tal proposito, con riguardo all'ipotesi di un intervento normativo di sostegno, si possono immaginare, alternativamente, una legge che renda la partecipazione (quale?) obbligatoria, ovvero che preveda incentivi (fiscali, ecc.) per le imprese che liberamente scelgano di adottare meccanismi partecipativi. Il problema della volontarietà, che potrebbe sembrare una soluzione preferibile per la minore invasività e rottura con il passato, è, oltre alla mancata garanzia di universalità delle tutele e dei trattamenti (affidati alla "buona volontà" delle imprese più virtuose o più aperte alle sperimentazioni), la dubbia compatibilità con

il dettato europeo, ove già si prevedono modalità obbligatorie di coinvolgimento (nelle forme dell'informazione e della consultazione) nelle decisioni manageriali che, pur non paragonabili al tanto decantato "modello tedesco", non per questo meritano di essere sottovallutate o addirittura ignorate.

Ma in un'ottica di politica legislativa, la domanda è se abbia senso un intervento sulla sola partecipazione o se di quest'ultima si debba discutere nell'ambito di una complessiva riforma delle relazioni industriali, in modo da risolvere contestualmente altri nodi (in primis quello della rappresentanza) che non paiono estranei al discorso e che non a caso vengono pure affrontati nel documento dello scorso 14 gennaio, qui già più volte richiamato. Di una "legge sulla partecipazione" (o, meglio, di un capo a questa dedicato all'interno di una complessiva "legge sindacale") andranno poi senz'altro valutate le ricadute sistemiche: guardando alla Germania, "participate" alle decisioni (e, in molti casi, "co-decidere") significa indubbiamente assumersi, da parte tanto dei sindacati quanto dei — singoli — lavoratori, maggiori responsabilità, garantendo quella famosa esigibilità degli accordi di cui si è tanto dibattuto nell'ambito della "vicenda Fiat", senza per questo dimenticare le numerose situazioni in cui, anche durante la recente crisi, il fronte sindacale (unitario o meno) ha dato prova di affidabilità e coscienza nel venire incontro alle serie difficoltà palesate dalle imprese.

Un'ultima considerazione riguarda le ragioni per promuovere la partecipazione dei lavoratori: in sostanza, ci si vorrebbe collocare sulla scia delle ricette per incrementare la produttività del lavoro (il che non costituirebbe naturalmente un fine deplorabile), oppure si tratterebbe di un'opzione valoriale per il miglioramento della qualità del lavoro e della vita della persona/lavoratore, o, magari, di un solido compromesso e dell'amalgama tra queste due diverse funzioni? A questo interrogativo andrebbe fornita una risposta che non sembra poter prescindere dalla morfologia del mercato del lavoro che risulterà dall'ultima riforma c.d. "Jobs Act": avrebbe infatti poco senso immaginare una svolta partecipativa a favore di una forza lavoro impiegata in condizioni di precarietà, instabilità e carenze di tutele; in questo senso, sarà quanto mai decisiva, per poter immaginare nuove relazioni industriali più collaborative, mature e responsabili da ambo le parti, l'auspicata vittoria della scommessa del "nuovo" contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti ed il successo nell'opera di riordino delle tipologie contrattuali ai margini di quest'ultimo.

Marco Biasi
Avvocato e Ricercatore
universitario di studi giuridici.
Professore a contratto presso
l'Università Bicconi di Milano