

Relazione al Convegno

La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive

Convegno organizzato dalla rivista *Diritto delle Relazioni Industriali*

21 ottobre 2009, Biblioteca Cnel, Roma

di *Francesco Lauria*

Un'importante occasione di riflessione che ha visto un dialogo a più voci tra mondo politico e accademico sul tema della partecipazione dei lavoratori.

Di seguito una sintesi degli interventi tenuti al convegno che verranno pubblicati integralmente sulla rivista *Diritto delle Relazioni Industriali*

Prof. Lorenzo Zoppoli (Ordinario di Diritto del lavoro – Università di Napoli Federico II)

È necessario chiederci se l'attuale fase storica sia favorevole alla partecipazione e a sperimentazioni innovative. Le difficoltà non possono essere eluse, pensiamo alle divisioni sindacali sulla riforma del modello contrattuale e alla grave crisi economica. Il dibattito sulla partecipazione, va ugualmente rilanciato anche perché, in rapporto al contesto europeo, ci troviamo di fronte ad una marcia significativa di avanzamento dei modelli partecipativi: si pensi ai processi di trasposizione delle direttive europee sull'informazione e consultazione e sulla Società europea e alla revisione della direttiva sui Comitati aziendali europei.

Sotto altri aspetti notiamo il costante avanzamento della valorizzazione degli enti bilaterali e la crescente attenzione alla responsabilità sociale d'impresa.

Almeno apparentemente assistiamo ad un rafforzamento di tutti i modelli di partecipazione, ma la realtà non è esattamente questa, poiché dalle norme bisogna poi passare agli aspetti applicativi e sostanziali.

Non dobbiamo dimenticare alcune questioni: il tema delle soglie dimensionali delle imprese in cui si opera la partecipazione e il problema dell'inclusione nelle dinamiche partecipative dei lavoratori atipici.

Non dobbiamo rinunciare a riflettere sui modelli partecipativi forti che incidono sulla composizione degli organi societari e intersecano il tema delle proporzioni e delle responsabilità formali delle rappresentanze dei lavoratori che non possono essere sancite che dai contratti collettivi.

Altri punti caldi: i contratti collettivi e configurazione degli organi societari, fino a che punto si possono spingere lavoratori a partecipare a forti

rischi di impresa?

Non bisogna eccedere infine con un approccio settoriale: il nostro mercato del lavoro è attraversato da forti tensioni unificanti.

Prof. Tiziano Treu (Senatore della Repubblica)

Il Testo unificato sulla partecipazione presentato in Parlamento esprime un'importante volontà bipartisan anche non si tratta, in realtà, di un disegno molto innovativo.

Dobbiamo dare un senso rinnovato alle relazioni industriali e attuare l'art. 46 Cost.: una norma che ha un significato importante per la convergenza delle grandi forze democratiche costituzionali.

Si tratta di un articolo inevitabilmente generico che però è stata disatteso: la politica per cinquant'anni non se ne è interessata.

Dobbiamo riflettere sui limiti, sui confini della partecipazione.

Abbiamo di fronte vari modelli: pensiamo alla cogestione, anche forte, pur se non completamente paritaria, come ci confermano le sentenze della Corte Costituzionale tedesca; possiamo prendere l'esempio della Banca Popolare di Milano: un'autoregolazione completa di un'impresa cooperativa.

Dobbiamo riflettere, in particolare nelle *multiutilities* su una partecipazione dei lavoratori che preveda un'apertura anche ai consumatori (già presente in qualche modello europeo).

Rispetto alla partecipazione agli utili: deve essere aperta ad un uso collettivo, veicolo di partecipazione nel consiglio di vigilanza.

Se il legislatore ritiene che la partecipazione nelle sue varie forme sia un bene pubblico è giusto che siano impiegate risorse e incentivi, così come avviene, in Italia, per gli incentivi al secondo livello di contrattazione.

Sono contrario a inquinamenti del tema partecipazione: no a pretese di innovare sulle regole di rappresentanza. Non è questo il luogo. Stesso discorso vale per la struttura contrattuale e le deroghe alla contrattazione.

Dobbiamo promuovere una rivisitazione del sistema delle relazioni industriali: meno rivendicativo e più collaborativo, è il tempo delle visioni di lungo periodo.

Dott. Maurizio Castro (Senatore della Repubblica)

Assistiamo ad una accelerazione imprevista sul tema della partecipazione negli ultimi mesi.

Unica incentivazione da mettere in campo è quella normativa.

La proposta parlamentare di un testo unificato ha visto un forte sostegno nell'audizione del Ministro Sacconi presso il Senato. È stato anche prevista una sospensione dell'iter parlamentare per consentire alle parti di rinvenire un avviso comune.

La vocazione *bipartisan* deve migliorare quella, parziale, già riscontrata sul lavoro pubblico.

Sull'accelerazione di questi mesi ha pesato la vicenda Fiat/Chrysler/Opel.

Vanno svolte tre considerazioni di sistema.

La coesione sociale è un valore in sé. Non è mera pace sociale o assenza di conflitti, la partecipazione è vettore competitivo nel crollo delle ideologie della globalizzazione.

Non si può generare innovazione e creatività senza un più ampio tasso di contribuzione diretta alle sorti dell'impresa di cui si è esplicitamente protagonisti.

L'intensità del contributo delle risorse umane deve essere messo in rapporto con una retribuzione non convenzionale che prevede anche un concezione dell'impresa come comunità.

È necessario anche riflettere su accordi ampi, legati al *welfare* aziendale, come nel caso di Luxottica.

La Partecipazione non è eludibile.

Abbiamo previsto una legge molto "facile" che permette nove modalità diverse, alcune formule sono pensate proprio per le piccole aziende.

Dovremo anche riflettere in prospettiva sul tema delle *multiutilities* e della partecipazione triale che comprende i cittadini/consumatori e sul tema della deroga alla contrattazione nazionale. Il proceduralismo è un rischio, dico no a lettura tutta burocratizzata della partecipazione. Possiamo liberare la contrattazione aziendale solo se le lasciamo spazi economici ampi, anche perché la contrattazione aziendale è ferma al 30% dei lavoratori.

Prof.ssa Paola Olivelli (Ordinario di Diritto del lavoro – Università degli Studi di Macerata)

Una riflessione sul quadro comunitario e sui rapporti con l'ordinamento italiano.

Nei momenti di crisi si ricomincia a parlare di partecipazione.

Vi è una difficoltà di convergenza sulle regole di rappresentanza, si pensi al silenzio decennale sull'art. 46.

Vi è stata una ripresa, negli anni settanta, della riflessione sulla partecipazione in occasione di una nuova crisi economica.

In Italia abbiamo avuto qualche intervento legislativo, ma lontano dall'immagine dell'art. 46. e delle direttive comunitarie. Negli anni ottanta e novanta, ha prevalso comunque la previsione di rapporti più cooperativi tra le parti (Iri, Zanussi, ecc.).

L'idea partecipazione nelle dimensione europea nasce negli anni settanta. Dal 1974/1975 il processo è stato molto lento e lastricato di difficoltà.

Nell'Unione europea la partecipazione si collega alla tradizione tedesca, fondata sul doppio canale di rappresentanza, tale impostazione si riscontra nelle direttive Società europea e Società cooperativa europea, dove si opera una distinzione tra informazione e consultazione e partecipazione. Le direttive più recenti parlano specificamente solo di informazione e consultazione. La linea dell'UE è realistica e cauta anche per superare i contrasti che nascono tra contrattazione e partecipazione.

Qual è la questione che interessa di più del metodo comunitario? La scelta di flessibilità: l'applicazione delle direttive non deve ledere diritti preesistenti.

Il Legislatore comunitario prevede una disciplina minima per permettere agli stati membri di tenere conto delle normative interne mentre vi è un utilizzo delle buone prassi europee come elemento di sussidiarietà orizzontale.

Il metodo di coordinamento aperto influenza realmente il comportamento degli stati membri: assistiamo oggi a una cautela nell'estensione della partecipazione mentre è centrale la riflessione sull'informazione e consultazione.

Prof. Giampiero Proia (Ordinario di Diritto del lavoro – Università Roma Tre)

È davvero necessaria la partecipazione?

La questione non va affrontata solamente sotto il profilo assiologico.

L'art. 46 Cost. è una norma fondante che ha subito problemi ideologici e la dissimulazione del conflitto industriale.

Dobbiamo investire in una libertà assoluta nella contrattazione e nella pluralità di sistemi partecipativi. Ha prevalso nettamente nel sistema italiano il modello conflittuale. Anche quando il modello conflittuale ha introdotto forme deboli di partecipazione, esse sono state di supporto a strategie difensive. Anche i teorici della partecipazione si sono concentrati sull'applicazione dei diritti ricondotti sul fronte della partecipazione debole.

Informazione e consultazione possono essere ad un passo dalla partecipazione forte, gli accordi sindacali realizzano situazioni cogestite.

Perché oggi c'è stata precipitazione dei tempi?

Dobbiamo ragionare su termini storici di lungo periodo. Il modello conflittuale, che ha avuto direzione esclusivamente acquisitiva, è durato quasi cent'anni mentre la contrattazione collettiva ha cercato una prima evoluzione attraverso i diritti di informazione e consultazione. Nell'attuale situazione di crisi il sindacato deve prendere atto che il suo campo di intervento si deve ulteriormente spostare: mercato del lavoro, formazione, tutela e sostegno del reddito, sia a livello macro che micro.

Rispetto alla prima frase contenuta nell'accordo quadro del 15 aprile 2009 dobbiamo prendere sul serio il rilancio della crescita economica, dello sviluppo occupazionale, della crescita della produttività. È demandato al secondo livello il tema del reale reddito prodotto.

Vi è un punto essenziale: la fine delle barriere nazionali. Oggi è necessario che le relazioni sindacali siano parte del modello ordinamentale con il quale si affronta la sfida della globalizzazione, se si vuole fare in modo di avere ricchezza da ridistribuire.

Approvo l'ipotesi di offrire alle parti sociali opzioni volte a dare la possibilità a una pluralità di strategie alternative e modelli di azione.

La partecipazione è l'esito programmato dalle istanze di emancipazione volute dal legislatore costituzionale dall'art. 3 secondo comma, fino agli artt. 46 e 47.

Prof. Mario Napoli (Ordinario di Diritto del lavoro – Università Cattolica di Milano)

Prima di tutto un ricordo di Gino Giugni e Domenico Paparella, recentemente scomparsi. È importante ripartire dai due Disegni di legge Castro e Treu che sono stati preceduti da due fatti importanti: l'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro nel 2005 ha "riscoperto" il tema della partecipazione attraverso le relazioni di Zoppoli e Olivelli che hanno contribuito, il primo a "riconciliare" almeno una parte della sinistra al tema della partecipazione, la seconda a meglio agganciare il dibattito italiano al contesto europeo.

Il decreto legislativo di trasposizione della direttiva n. 2002/14 purtroppo ha avuto una scarsa eco anche per una ingiustificabile disattenzione da parte delle imprese a questi temi.

Condivido sostanzialmente il Disegno di legge Castro che contiene però una forzatura: l'inversione tra gli incentivi e la promozione normativa della partecipazione.

Sulla partecipazione dobbiamo costruire una legge che sia in linea con la tradizione italiana della legislazione di sostegno alle parti sociali.

Il Disegno di legge Treu è un'alta elaborazione giuridica attuale su questi temi: è un testo bellissimo e di grande sensibilità politica.

Il testo bipartisan di Ichino invece non è assolutamente condivisibile.

Non si occupa infatti della partecipazione intesa in chiave europea, ma introduce una serie di temi fuorvianti, come la riforma delle rappresentanze sindacali in azienda, il referendum d'impresa, la ridefinizione del contratto subordinato.

L'occasione di una convergenza strategica tra maggioranza e opposizione non va sprecata, c'è spazio per una legislazione di sostegno e per un auspicabile avviso comune tra le parti, si deve prendere a modello l'avviso comune sulla Società europea.

Ci sono alcuni punti fermi: l'opzione dei sindacati per i consigli di sorveglianza e non per i con-

sigli di amministrazione e una partecipazione finanziaria incentivata dei dipendenti, ma che non può essere vissuta nella sola dimensione individuale.

La partecipazione è uno strumento di accrescimento delle relazioni collettive, non bisogna avere visioni palingenetiche, ma insistere su una prospettiva riformista di valorizzazione delle risorse umane attraverso una evoluzione e non una trasformazione *tout court* dei rapporti e delle relazioni di lavoro.

Francesco Lauria

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia