

Importante è partecipare

di Emmanuele Massagli

Le mutate condizioni economiche, la crescente competizione globale, l'innovazione dei modelli produttivi e organizzativi e la connessa evoluzione delle relazioni di lavoro rappresentano una sfida per governi e organizzazioni datoriali e sindacali.

Sempre di più il conflitto determina, come risultato industriale, la sconfitta di tutte le parti coinvolte, che rimangono attardate rispetto a un progresso economico che non le aspetta (recenti crisi aziendali italiane testimoniano questa dinamica). È perciò crescente la consapevolezza circa la necessità di un sistema imprenditoriale più partecipativo.

Il 9 dicembre 2009, con l'avviso comune sulla partecipazione, le parti sociali hanno affidato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il compito di ordinare il quadro normativo vigente, monitorare le buone pratiche delle esperienze partecipative e redigere un primo *Codice della Partecipazione*, che in questi giorni il Ministro Sacconi ha ufficialmente diffuso.

Per la prima volta le parti hanno convenuto su una piattaforma valoriale comune che reputa, come si legge nell'avviso, l'economia della partecipazione, una soluzione in grado «di conciliare la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dalla competizione globale». La notevole condivisione che ha avuto l'intesa di dicembre (cui è mancata la firma della sola Cgil) rivela la maturazione di una volontà comune di intervenire su una materia ritenuta essenziale per «la solidità competitiva del sistema produttivo e del rispetto e della valorizzazione della persona che lavora».

L'economia della partecipazione che si profila nello sfondo di questi interventi va caratterizzandosi per la compresenza di modelli d'impresa attenti al valore della persona, sindacati capaci di essere protagonisti attivi dello sviluppo e imprenditori che scorgono nella diffusione del benessere un valore aggiunto anche per la crescita della produttività.

Il *Codice della partecipazione* che si presenta nei prossimi giorni è un documento aperto che contiene una raccolta ragionata della normativa vigente, non solo italiana, e alcune delle buone prassi che presentano le caratteristiche virtuose della partecipazione. Partecipazione intesa in termini generali, ricomprendendo perciò le due tipologie che la ordinano: i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e la partecipazione finanziaria, a sua volta dettagliabile in partecipazione agli utili o ai profitti e partecipazione azionaria.

Il *Codice della partecipazione*, concepito come un documento di dialogo, si divide in cinque macro-aree: normativa comunitaria e nazionale; disegni e progetti di legge; accordi sindacali; buone pratiche.

Per meglio cogliere l'importanza strategica del tema, alla conclusione del Codice è stata predisposta una breve nota ragionata sulla documentazione internazionale e in particolare sulle legislazioni straniere in materia di partecipazione dei lavoratori.

Le prime due sezioni sono dedicate alla precisa ricognizione legislativa europea (Carta sociale europea, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, direttive, risoluzioni, raccomandazioni) ed italiana (Costituzione, Codice civile, legislazione statale e regionale, giurisprudenza). Questa seconda sezione è la più sostanziosa e dedica ampio spazio, anche alle norme, ai provvedimenti e alle prassi amministrative che regolano il regime fiscale e contributivo delle diffuse *stock option* o le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro.

Più sintetica la terza parte, che riporta di disegni di legge del 2008 e 2009 sulla materia (le firme sono quelle di Adragna, Bonfrisco-Casoli, Castro, Ichino e Treu). È dedicata agli avvisi comuni, agli accordi e alla contrattazione collettiva la quarta area.

Il cuore del documento, il valore aggiunto e innovativo, è, però, la raccolta delle buone pratiche.

Le *best practices* sono il risultato di un censimento dettagliato delle esperienze partecipative aziendali presenti nei diversi comparti della economia. Sono riportati gli esempi di scambio salario-azioni accaduti in Dalmine e Telecom; l'azionariato dei dipendenti in Carrefour; la previsione di patti parasociali diretti a favorire una gestione collettiva degli interessi diffusi come successo in Alitalia e Metalcam; l'utilizzo degli Esop (*Employee Stock Ownership Plan*) in Gucci e altri casi virtuosi. Nelle intenzioni di chi ha costruito il Codice, la pubblicità di questi esempi ha lo scopo di suggerire le condizioni e individuare i requisiti che facilitano, nel contesto concreto, possibili esperienze di partecipazione. Così facendo si è voluto fornire uno strumento che possa consentire di evidenziare le criticità della normativa legale e contrattuale vigente e gli ostacoli, di vario ordine, che impediscono una diffusione degli istituti partecipativi.

Ora che è stato consegnato il *Codice della partecipazione*, il compito dell'implementazione dei contenuti e, soprattutto, della diffusione di una cultura partecipativa nuova spetta alle parti sociali. Il loro ruolo è stato esaltato proprio dalla scelta, che risente dell'insegnamento e della prassi europea, di ricorrere a strumenti di *soft law* come l'Avviso e il Codice. È nelle loro mani l'affermazione di tecniche che possano facilitare un superamento dei dogmi delle relazioni industriali tradizionali, determinando anche nuove tecniche di gestione del personale, attente contemporaneamente all'incremento della produttività e alla fidelizzazione dei dipendenti.

Emmanuele Massagli

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

* Una versione più sintetica di questo articolo è pubblicata in *Avvenire*, 7 luglio 2010, con il titolo *XXXXXXXXXX*.