

Nell'ultimo periodo si è riaperta la discussione sulle prospettive della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese nel più generale quadro della democrazia economica.

Oggi una nuova consapevolezza sembra maturare sia tra i sindacati che tra le imprese. Le risposte strategiche di medio e lungo termine sul piano economico e sociale, le dinamiche della competizione internazionale e l'esigenza di tutela e consolidamento del modello sociale europeo, sono incompatibili con la cultura della conservazione, con la "cattiva politica" e con il corporativismo degli interessi consolidati.

A tal fine è fondamentale dare corpo e soluzione alla discussione sulla partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, in una prospettiva più generale di democrazia economica.

La responsabilità sociale e la partecipazione sono infatti da intendersi come una reale forma di investimento che l'azienda compie per incrementare a medio lungo termine la propria capacità di produrre ricchezza e competere sui mercati.

Un adeguato livello di coinvolgimento (in particolare in chiave di aggiornamento e valorizzazione delle competenze professionali) e di compartecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda, rappresenta un valore aggiunto prezioso e irrinunciabile cui imprese e sindacato devono mirare e perseguire congiuntamente.

Una concezione, questa, tipicamente "associazionistica" del lavoro, della produzione, dei rapporti sociali che supera il tradizionale conflitto capitale-lavoro ricercando proprio nella partecipazione responsabile l'emancipazione e la liberazione progressiva del mondo del lavoro.

Nella nostra concezione lo sviluppo del modello partecipativo non può essere confinato solo alla sfera economica, ma va inquadrato in una visione più ampia della partecipazione su cui fondare un nuovo assetto del lavoro e dell'impresa. Tanto più nel contesto attuale dove si registra una progressiva terziarizzazione dei lavori ed un ricorso sempre più frequente all'istituto dell'appalto. Un processo che rischia di deresponsabilizzare l'impresa rispetto a tali tematiche.

La scelta della partecipazione deve invece essere una scelta profonda di democratizzazione del mondo dell'impresa capace di permeare tutti i livelli del tessuto produttivo. Inoltre anche le positive esperienze territoriali o aziendali devono uscire da una dimensione limitata ed in questo il sindacato deve svolgere un ruolo decisivo di trasferimento e diffusione di esperienze e informazioni.

La scelta generale di merito sottesa al **testo del d.d.l. n. 1183 presentata dall'On. Maurizio Sacconi e adottata dalla Commissione Lavoro del Senato come testo di base consiste nell'affidare alla Contrattazione Aziendale (o territoriale) la stipulazione delle forme di coinvolgimento tipizzate.**

Precisamente nel testo del d.d.l. n.183 si prevede la possibilità di adottare procedure di informazione e consultazione preventiva, di prevedere la partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili delle imprese in attuazione dell'art 36 della Costituzione.

Non solo.

Si prevede anche la possibilità di predisporre la partecipazione dei lavoratori all'attuazione di piani industriali con la possibilità di prevedere forme di accesso ai rappresentanti sindacali alle informazioni sui piani medesimi.

La scelta di prevedere la possibilità di potere coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza o al collegio sindacale, è condivisibile poiché individua la sede di adozione ed attuazione di modelli di partecipazione dei lavoratori nella vita delle imprese per favorire una evoluzione nelle relazioni industriali, con il superamento della conflittualità attraverso la ricerca di obiettivi condivisi. (art. 1 commi 1 lett. *a, b, c, d, d-bis, e*).

Non solo, da una lettura attenta del testo della Legge delega **si desume inoltre la possibilità in capo alle imprese che non praticano la contrattazione collettiva aziendale, di adottare e di attuare le predette forme di partecipazione tipizzate mediante la previsione di accordi sindacali stipulati a livello di contrattazione di prossimità di rilevanza territoriale.**

Nella versione in esame è stata disciplinata anche la possibilità di istituire con contratto aziendale un fondo fiduciario a favore dei dipendenti e di prevedere la creazione da parte di un intermediario finanziario (banca o altro istituto) di un fondo di investimento in obbligazioni emesse dall'azienda.

Un disegno di legge semplice ed equilibrato, che pone al centro in un momento di riforme strutturali del mercato italiano l'importanza del sapere fare una **"buona"** contrattazione.

Cristina Guelfi

Dottoressa in Giurisprudenza

@Cristin50039334

Scarica il pdf 

