



DEMOCRAZIA INDUSTRIALE

A che punto è il dibattito

Partecipare. Ma come?

Un tema che non può essere ridotto alla sola partecipazione agli utili

di *Claudia Pratelli*

Dopo mesi di proclami da parte del ministro Sacconi e del ministro Tremonti sull'urgenza di dare una svolta partecipativa alle relazioni industriali, nello scorso autunno il ministero del Lavoro ha convocato un tavolo di confronto con le parti sociali che aveva in oggetto la partecipazione dei lavoratori all'impresa. Non si trattava, però, di un confronto aperto sulle diverse forme della partecipazione, bensì di un invito a ragionare su come promuovere la sola partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa (peraltro già prevista dal codice civile negli articoli 2349 e 2351). Questa delimitazione della materia ha subito incontrato le perplessità della Cgil, interessata, piuttosto, a confrontarsi con il grande tema della democrazia industriale come coinvolgimento dei lavoratori nel governo dell'impresa. Tanto più che, in una stagione caratterizzata da una pesantissima contrazione economica, la proposta di partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa suona più simile a una proposta di partecipazione alle perdite: la crisi economica e occupazionale che interessa il nostro paese richiederebbe un confronto fra parti sociali e governo, mai svolto, su misure ben più urgenti a sostegno del reddito dei lavoratori e del sistema produttivo. Di fatto, il governo ha sin qui operato negando, nei fatti, ogni volontà di coinvolgimento dei

lavoratori proclamato nelle dichiarazioni, rifiutando ripetutamente occasioni di confronto con le parti sociali e operando per la divisione sindacale. Fin dal suo insediamento, il ministro del Lavoro ha invocato "l'evoluzione delle relazioni industriali verso un modello cooperativo partecipativo capace di garantire migliori salari e competitività", ma a questi auspici sono seguiti un accordo separato sul nuovo modello contrattuale e numerosi tentativi di escludere la Cgil dai momenti di confronto.

L'assenza di un quadro di relazioni sui grandi temi, a partire dalla crisi economica, e di un progetto di partecipazione serio e credibile rappresentano e ragioni della mancata firma della Cgil all'avviso comune sottoposto dal ministero alle parti sociali il 9 dicembre 2009. Il testo presentato dal ministero, infatti, di fronte alle resistenze la più parti incontrate sulla materia, si mantiene su un basso profilo: invece di rilanciare sul tema allargando gli orizzonti del confronto, si è preferito rimandare la discussione in attesa di una, pur doverosa,

ricognizione delle pratiche in essere.

Peraltro, in questa legislatura, il tema è tutt'altro che assente dal dibattito parlamentare. Nel 2008 sono state presentate alla commissione Lavoro del Senato quattro proposte di legge, due su iniziativa di parlamentari della maggioranza, due su iniziativa dell'opposizione. Sui primi due ddl avanzati, uno con primo firmatario il senatore Castro (Pdl) e l'altro con primo firmatario il senatore Treu (Pd)

è stato operato un (ufficioso) tentativo di sintesi per mano del senatore Pietro Ichino (anch'egli Pd). Quest'ultima proposta prevede un menù di diverse forme di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, fra le quali le imprese hanno la possibilità di scegliere: dai diritti di informazione e consultazione, a forme di partecipazione alla gestione, a modalità di partecipazione finanziaria.

Insieme a proposte apprezzabili, come la possibilità di prevedere una presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza, la proposta Ichino presenta almeno quattro punti problematici.

In primo luogo si afferma il principio di derogabilità al contratto nazionale riguardo alle "forme di organizzazione del lavoro o della distribuzione dei tempi" (articolo 5, comma 1, lettera b). Si tratta di un principio molto delicato che, in ogni caso, non può riguardare i diritti: sui diritti dei lavoratori, per la Cgil, sarebbe inaccettabile il verificarsi di un'attribuzione differenziata tra luoghi di lavoro.

In secondo luogo il testo non si esprime con chiarezza (all'articolo 2, comma 1, lettera b), in merito ai criteri per determinare la rappresentatività sindacale. Ci si scontra, qui, con l'assenza di una legge di regolamentazione della materia che dovrebbe, auspicabilmente, assumere anche per il privato il modello attuato nel pubblico impiego; un modello basato, cioè, sulla media ponderata dei voti ottenuti alle elezioni delle

Rsu e degli iscritti alle organizzazioni sindacali (dato, quest'ultimo, che è necessario sia oggetto di certificazione da parte di un organismo terzo). Ancora, il testo prevede che quanto erogato ai dipendenti a titolo di partecipazione al risultato del piano industriale non concorra a costituire la retribuzione imponibile ai fini della contribuzione previdenziale (art. 4, comma 4; art. 5, comma 4). Ciò significa un'oggettiva riduzione dei contributi previdenziali e, dunque, dell'accantonamento ai fini pensionistici. Un ulteriore abbattimento delle pensioni future, già erose da lavoro discontinuo e basse retribuzioni, rischia di aggiungere elementi di insicurezza al futuro delle giovani generazioni. Infine, il testo sembra prevedere che, anche per quanto riguarda le forme di partecipazione finanziaria (tranne che per la trasformazione del Tfr), il contratto istitutivo (strumento con cui si dovrebbe attuare in azienda la partecipazione e che dovrebbe definire la qualità e le proporzioni della retribuzione delegata alla partecipazione), agisca in via diretta, senza la necessità di un'esplicita adesione dei lavoratori. A questo proposito va affermata l'esigenza di un esplicito e individuale assenso di ogni singolo lavoratore nel caso in cui si proponga la trasformazione di una quota del salario in azioni o quote di capitale societario, o si preveda il differimento di una quota dello stesso al raggiungimento di determinati risultati aziendali. Queste considerazioni non devono portare, tuttavia, a derubricare il tema dal dibattito politico e sindacale, a maggior ragione in una congiuntura economica come quella attuale, in cui si manifesta una crisi verticale della configurazione della *corporate governance* e delle strategie assunte a suoi principi guida. La primazia degli azionisti rispetto ai lavoratori, la prevalenza degli investimenti a breve termine, l'accresciuta incidenza

dell'attività finanziaria delle imprese impongono una messa in discussione dei modelli fin qui esperiti. Nell'ottica di un complessivo ripensamento del sistema economico, dunque, la partecipazione dei lavoratori, in particolare quella al governo dell'impresa, può essere un'occasione di bilanciamento dei poteri dentro le aziende e di avvicinamento a modelli più democratici di impresa e di economia.

Storicamente le esperienze di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa si sono realizzate con forme di coinvolgimento in cui si ravvisa un sostanziale differenziale di potere attribuito ai lavoratori: dalla semplice informazione da parte dell'azienda ai lavoratori; alla consultazione e all'esame congiunto di strategie, programmi e obiettivi; alla codeterminazione di tali strategie, programmi ed obiettivi; fino ad arrivare alla vera e propria cogestione dell'azienda, dove i rappresentanti dei lavoratori siedono negli organismi di direzione dell'impresa. È, quest'ultimo, il caso della *Mitbestimmung* tedesca, in cui i rappresentanti dei lavoratori partecipano di diritto ai consigli di sorveglianza delle imprese con più di 500 dipendenti, ma anche della Svezia, dove i lavoratori di imprese con almeno 25 addetti siedono nei consigli di amministrazione. Come noto, il nostro paese si colloca sul versante *soft* della partecipazione: in Italia, all'esplicito richiamo alla partecipazione dei lavoratori formulato nell'articolo 46 della Costituzione, non sono seguite leggi ad hoc che ne regolassero i modi. Gli sviluppi sul tema, dunque, si sono avuti sostanzialmente solo sul versante contrattuale. È probabilmente maturo il tempo perché le migliori esperienze realizzate su questo piano diventino patrimonio condiviso, superando i tradizionali limiti relativi alla tempestività e all'esigibilità dei diritti di informazione e consultazione. È poi auspicabile un intervento legislativo che promuova e

sostenga una declinazione più forte della partecipazione: ci riferiamo qui, in primo luogo, alla partecipazione alla gestione dell'impresa sulla scia delle esperienze tedesca e svedese sopra richiamate.

Una presenza dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza delle società che adottano un sistema duale di *governance* sarebbe possibile già oggi, ma riguarderebbe solo una minoranza tra tutte le imprese italiane che, per lo più, presentano un modello di *governance* monistico, in cui non è previsto il consiglio di sorveglianza. Per questa ragione sarebbe utile sperimentare nuove modalità, come la costituzione di comitati consultivi, attraverso i quali esercitare la partecipazione dei lavoratori, o ancora meccanismi partecipativi per tutte quelle realtà imprenditoriali piccole e piccolissime che insistono su una dimensione distrettuale. Tuttavia una seria riflessione sulla democrazia industriale deve valicare i confini nazionali. È necessario, infatti, che la domanda di democrazia nelle imprese e nell'economia interroghi la dimensione globale rafforzando anche i pur meritori avanzamenti ottenuti in ambito europeo, con le normative in materia di Cae (i Comitati aziendali europei) e Società Europea, sia rispetto all'efficacia degli strumenti già attivati per promuovere la partecipazione, sia per affermare la cittadinanza dei lavoratori nell'impresa globale, ovunque si ramifichi.

