

La Riforma manca l'appuntamento della partecipazione: le relazioni industriali attendono

di Roberta Caragnano

Il 18 aprile 2013 la delega sulla partecipazione dei lavoratori, prevista dalla Riforma Fornero, è scaduta e l'Italia ha perso un'altra occasione.

Nove mesi non sono stati sufficienti al Governo per attuare i decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa (da attivare attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale), sulla scia del modello tedesco della cogestione e dei principi della partecipazione finanziaria.

Nonostante le perplessità, rilevate sin dall'inizio, su alcuni aspetti e su quelle che sarebbero dovute essere le modalità applicative, l'attuazione della delega, in sé, avrebbe rappresentato un traguardo importante per il nostro Paese. Un passo in avanti verso un sistema di relazioni industriali più cooperativo oltre che una risposta alla crisi economica; uno strumento per la redistribuzione del reddito e per rilanciare la produttività.

In un contesto in cui la strategia retributiva delle imprese è sempre più proiettata verso un incremento della parte variabile della retribuzione l'attenzione sugli strumenti partecipativi rappresenta una questione cruciale. L'esperienza comparata, infatti, è univoca nel segnalare come i sistemi che puntano alla partecipazione siano quelli in grado di conferire maggiore competitività all'apparato produttivo, pur nella diversità degli stessi, sia che la partecipazione si fondi su prassi e consuetudini (un esempio è il modello giapponese), sia che la legge svolga un ruolo determinante per l'implementazione, come nel caso della Germania.

La partecipazione, oggi a differenza di ieri, non è più vista solo come democratizzazione ma è intesa come cooperazione nella soluzione dei problemi e incentivo al coinvolgimento attivo dei lavoratori. La logica non è la suddivisione del rischio ma l'incentivazione dei processi di identificazione tra lavoratore e azienda. In questa direzione si è mossa di recente la Francia che, pur avendo già un efficiente sistema di *intéressement aux résultats* e *participation* è nuovamente intervenuta legislativamente per potenziare e garantire un miglioramento delle procedure di informazione e consultazione che passa attraverso ambiziose modifiche ed integrazioni di diversi articoli del *Code du travail* (cfr. per approfondimenti S. Autieri, *I nuovi diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in L. Casano (a cura di), [La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?](#), ADAPT University Press, vol. 7 - E-BOOK).

Su questi aspetti i decreti attuativi (della Riforma Fornero) avrebbero dovuto delineare le modalità di esercizio dei diritti di informazione e partecipazione, sia individuali sia ad esercizio collettivo, così come la definizione delle procedure di verifica sull'applicazione e sugli esiti dei piani partecipativi, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o misti, dotati di competenze di controllo nonché il funzionamento e la messa a regime degli stessi.

Tali organismi avrebbero rappresentato non solo uno snodo operativo per garantire la partecipazione attiva dei lavoratori ma anche uno strumento per consentire, da un lato, una gestione continuativa ed organizzata, per far crescere e maturare una cultura della partecipazione, dall'altro avrebbero concorso a ridurre i conflitti capitale-lavoro e ad abbattere i costi ad essi associati.

Certo dei dubbi operativi vi erano tanto riguardo alla partecipazione dei lavoratori agli organismi di sorveglianza quanto sulla previsione di un accesso privilegiato dei dipendenti al possesso di azioni,

quote di capitale o diritti di opzione legati però alla costituzione di fondazioni, di SICAV (società a capitale variabile), di associazioni di lavoratori. Un impianto normativo poco snello, assoggettato ai controlli pubblici - per fornire la garanzia di corretta amministrazione degli scopi previsti dagli Statuti e dalla legge - e troppo "burocratizzato" (sul punto si legga per un commento più articolato R. Caragnano, *La riforma in una prospettiva di relazioni industriali: la delega sulla partecipazione*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Collana Le Nuove Leggi Civili, 2012). Questa, forse, potrebbe essere la causa che ha portato il progetto ad arenarsi? A fronte di una Europa che compie passi veloci in questa direzione viene quindi da chiedersi perché in Italia non decolli la partecipazione, nonostante i vari tentativi, e perché anche in passato si sia fatto tanto rumore per nulla.

La risposta non è univoca e chiama in causa vari aspetti e ambiti che travalicano il mero processo di riforma legislativa. La comparazione con altri Paesi mette in luce che il vero nodo da sciogliere è l'accettazione di un *New Deal* delle relazioni industriali fatto non più di logiche conflittuali ma di strategie cooperative e un sistema aperto al dialogo e proteso alla ricerca del bene comune. Questa è la direzione nella quale si muovono le relazioni industriali nel mutato scenario economico italiano ed europeo, dove l'innovazione tecnologica e la globalizzazione dei mercati rappresentano per datori di lavoro e lavoratori una sfida ai ruoli tradizionali. Aspetti, questi, ancor più veri in una materia così interdisciplinare, quale quella della partecipazione.

Occorre puntare sulla *responsabilizzazione* delle parti. Questa è la condizione imprescindibile per l'effettivo decollo degli istituti partecipativi, cosa che più difficilmente si intravede nei modelli imposti *ex lege* e calati dall'alto.

La contrattazione collettiva, ed in particolare la dimensione della contrattazione aziendale, è la leva di sviluppo e propulsione della qualità competitiva di ciascuna realtà produttiva.

Su queste basi il Codice della Partecipazione nel 2010, attraverso un monitoraggio capillare, aveva fatto una mappatura dell'esistente e consentito di individuare le buone prassi, presenti e diffuse sul territorio nazionale, rilevando, così, che la strada c'è già, esiste, e le parti sociali sono i veri attori di questo processo e la via maestra è la contrattazione.

Il punto di partenza è sempre lo stesso: la consapevolezza che l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore della persona e un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere. E' qui che si gioca la partita italiana dei modelli partecipativi.

Roberta Caragnano

ADAPT Senior Research Fellow

Assegnista di ricerca dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia