

Audizione del Presidente di ConfProfessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati sulle proposte di legge C. 139 Cirielli, C. 695 Polverini, C. 1986 Mollicone, C. 2370 Molinari e C. 3138 Librandi, recanti disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa.

Roma, 16 dicembre 2021

L'attuale crisi congiunturale derivante dalla pandemia da Covid-19, con le sue drammatiche ripercussioni sui sistemi produttivi, e di conseguenza su salari ed occupazione, rende impellente una riflessione sul modello di relazioni sindacali nel nostro Paese, ed in particolare sull'importanza di promuovere sistemi partecipativi che allevino gli effetti del conflitto sociale.

In quest'ottica, è sicuramente importante porre l'attenzione sulla partecipazione di sindacati e lavoratori alle scelte dell'impresa.

D'altronde, i tentativi di riforma del modello contrattuale dell'ultimo decennio hanno più volte tentato di individuare spazi per un superamento della conflittualità, anche attraverso meccanismi volti a legare i salari alla produttività.

In termini più ampi, la trasformazione progressiva dell'organizzazione del lavoro nell'impresa e l'espandersi di tipologie sempre più flessibili di lavoro sono fattori che spingono verso sistemi partecipativi di gestione dei rapporti di lavoro, allontanando contestualmente l'introduzione di normative uniformi, incapaci di tener conto delle specificità delle singole realtà produttive. Non vi è dubbio che l'esigenza di oltrepassare una concezione meramente conflittuale di relazioni sindacali e di rapporto tra lavoratore e impresa porti dunque alla promozione di un sistema articolato in forme varie di collaborazione e condivisione di obiettivi: se si guarda alle esperienze presenti in altri ordinamenti si può verificare come l'introduzione di forme di partecipazione determini un incremento della competitività.

Tale premessa è necessaria per contestualizzare l'analisi delle proposte di legge al Vostro esame: solamente in un sistema di relazioni sindacali maturo, che faccia della partecipazione in senso lato uno dei suoi cardini, è infatti possibile ragionare sull'efficacia delle diverse forme di coinvolgimento dei lavoratori.

Venendo ai contenuti principali delle proposte, rileviamo come sia intenzione generale dei proponenti promuovere la più ampia partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa. In questo senso, si fa riferimento sia a generiche attività di informazione e consultazione sia a forme di gestione e partecipazione agli utili e azionarie. Si tratta di fattispecie evidentemente molto differenti tra loro, la cui attuazione concreta dipende in larga parte dal contesto produttivo, dal grado di penetrazione dell'autonomia collettiva e dalle dimensioni aziendali.

A tal proposito, alcuni dei testi prevedono quale campo di applicazione principale della normativa le strutture produttive di una certa grandezza. In tali ipotesi si prevedono regole più stringenti anche in ordine alla partecipazione agli utili e al capitale sociale. Una scelta dettata ovviamente dalla maggiore maturità in termini di relazioni tra lavoratori ed impresa che caratterizza gli ambienti produttivi. Riteniamo che in questi casi sia di fondamentale importanza rendere il contratto collettivo aziendale lo strumento principale di promozione delle diverse forme di partecipazione dei lavoratori. Le specificità di ogni singola azienda fanno d'altronde ritenere indispensabile che la regolamentazione dei vari istituti partecipativi sia affidata ai soggetti protagonisti della realtà produttiva. È solo attraverso la valorizzazione del ruolo delle parti sociali che potrà arriversi ad una maggiore diffusione delle opportunità che derivano da questi strumenti.

L'opzione alternativa, che imposti per legge condizioni e forme di partecipazione, indipendentemente dalle scelte concrete individuate dalla contrattazione collettiva, finirebbe per schiacciare eccessivamente il margine della libertà delle parti – datoriali e dei lavoratori – rendendo la partecipazione un vincolo, piuttosto che un'opportunità, e riproponendo una visione organicistica dei modelli di partecipazione alla gestione delle imprese che pure furono, in una certa misura, presenti nella stagione della progettazione costituzionale. Si finirebbe, altresì, per impedire il reale funzionamento di queste modalità collaborative, che solo possono vedere la luce nell'ambito di accordi improntati all'ottimizzazione degli interessi in causa.

Non manca peraltro nei testi di legge l'ipotesi di consentire l'attuazione concreta delle misure partecipative anche a tutti quei contesti in cui non siano presenti rappresentanze sindacali attraverso, ad esempio, "proposte aziendali" che siano "approvate dalla maggioranza dei lavoratori". Ebbene, l'opportunità che i meccanismi partecipativi possano riguardare anche il mondo delle PMI è sicuramente una finalità da perseguire. Rileviamo in particolare che la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa possa costituire il primo passo verso la costruzione di percorsi di passaggio generazionale, uno dei temi principali da affrontare per garantire la continuità delle attività imprenditoriali.

È tuttavia evidente che è proprio nei contesti produttivi caratterizzati da piccole e medie strutture che è più difficile ipotizzare, soprattutto per ragioni culturali, l'attuazione concreta di strumenti partecipativi, soprattutto se riguardanti gli utili o la partecipazione al capitale.

Al fine di tracciare dei primi passi in questa direzione riteniamo sia utile introdurre, nell'ambito di una legislazione di sostegno alla partecipazione, la promozione delle diverse forme di bilateralità e pariteticità sorte nell'ambito della contrattazione collettiva. Ed infatti, le funzioni che gli organismi bilaterali sono stati chiamati a svolgere negli ultimi anni di riforme del mercato del lavoro costituiscono una delle espressioni più alte della mentalità partecipativa che si sta affacciando sempre di più nel mercato del lavoro. Qualsiasi discorso

sulla partecipazione non può prescindere infatti da una riflessione su tali strumenti concreti di integrazione, che le parti in determinati settori sperimentano e pongono in essere al fine di rispondere alle moderne esigenze di gestione di alcuni fondamentali tutele dei lavoratori.

In alcuni ambiti strategici i tempi sono sufficientemente maturi perché la bilateralità assuma un ruolo di perno dell'intero sistema. Guardando infatti agli enti bilaterali operativi al momento nel nostro Paese, sembra chiaro che la competenza di essi riguardi ormai settori fondamentali del mondo del lavoro. A questo proposito è sufficiente notare quanto viene attualmente demandato agli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, o sottolineare le vere e proprie funzioni di regolazione del mercato del lavoro e di diffusione del *welfare* che sono previste dalla legge Biagi in capo a tali enti.

La bilateralità è lo strumento che consente di diffondere la cultura partecipativa in quei settori in cui non è possibile una piena attuazione degli strumenti tradizionalmente previsti.

* * *

Siamo tutti consapevoli che, sin dalla stagione costituente, la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende ha rappresentato un traguardo estremamente ambizioso, destinato ad orientare le scelte future del legislatore, piuttosto che a trovare immediata applicazione. La cultura politica ed economica in cui maturò quel disegno ideale è poi profondamente mutata, alla luce di trasformazioni di scala globale. Oggi, a distanza di oltre settant'anni dai lavori dei costituenti, quel progetto sembra tornare ad avere una sua concretezza, sebbene in un contesto profondamente mutato. Al contempo, nel porre mano ad una legislazione tanto ambiziosa ed innovativa rispetto al tradizionale assetto delle relazioni industriali, occorre che il legislatore si muova con prudenza: l'opzione di valorizzare la contrattazione decentrata e gli enti della bilateralità può rappresentare, in questa prospettiva, una felice modalità per contemperare i due valori della partecipazione e della libertà di impresa, che non possono procedere in antitesi, ma richiedono la ricerca di concordanze pratiche.