



DI RENZO LA COSTA

Con l'Avviso comune del 9 dicembre 2009 le parti sociali avevano affidato al ministero del lavoro e delle politiche sociali, guidato dal ministro Sacconi, un ruolo di assistenza tecnica per la ricognizione del quadro normativo vigente, con l'obiettivo di redigere in modo condiviso un Codice della partecipazione, sulla base del quale avviare la raccolta e condurre il monitoraggio delle buone pratiche e delle esperienze partecipative utili a segnare un cambiamento culturale nelle nostre relazioni industriali. Il ricorso a tale strumento di soft law, che esalta il ruolo delle parti sociali e che si poneva come una sorta di nuova frontiera delle tecniche regolatorie del diritto del lavoro, rappresentava indubbiamente un segnale di apertura del nostro sistema a istanze da tempo presenti nel paese, peraltro recepite nel Libro Bianco sul futuro del modello sociale italiano dopo ampia consultazione pubblica. Ciò nella 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.

Questo significa che le parti riconoscevano la sussistenza di obiettivi comuni, primi fra tutti quelli della solidità competitiva della impresa e del rispetto e della valorizzazione del lavoro. Sulla questione, non certo nuova, risultavano già presentati specifici disegni di legge a firma di Adragna, Bonfrisco-Casoli, Castro, Ichino, Treu. Terminata la fase di ricognizione della normativa vigente e del quadro di riferimento comunitario, il ministero del lavoro aveva così predisposto un primo Codice della partecipazione, quale documento aperto contenente una

raccolta selezionata, ragionata e organica della normativa vigente e alcune delle buone prassi già sperimentate. Quella esperienza, il lavoro acquisito, l'idea di base, le analogie europee, non sono state accantonate dall'attuale legislatore, che ne ha fatto una norma di legge nella riforma del mercato del lavoro di cui alla recente legge 92/2012.

V'è da dire in premessa che l'idea della partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, in rapporto alle funzioni di controllo da essi necessariamente esercitate, non è stata accolta di buon occhio dal settore datoriale. Le intese datori/lavoratori necessarie, comparto per comparto, azienda per azienda, al futuro decollo della iniziativa legislativa, rischiano pertanto di infrangersi su un semplice niet del mondo datoriale alla discussione di una qualsiasi ipotesi d'accordo a riguardo. Ma questa, è tutta una storia ancora da scrivere. La mastodontica riforma del mercato del lavoro introdotta con la predetta legge, prevede all'art. 4 comma 62 la delega al governo per l'adozione, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge (18/7/2012), di uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale. Sostanzialmente si

tratta dell'adozione di soluzioni sul modello tedesco per quanto riguarda la partecipazione diretta dei lavoratori agli utili e al capitale delle imprese, attraverso la stipulazione di contratti collettivi aziendali e individuali che prevedano anche meccanismi di controllo sull'andamento e sulle scelte di gestione aziendale, entro i quali i lavoratori potranno inoltre decidere di puntare sull'azienda per investire il loro risparmio.

La delega al governo è soggetta a specifici principi ispiratori: individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo; previsione di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate. Poi, l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali per esempio la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, le pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, forme di welfare aziendale, ogni altra materia attinente alla re-

sponsabilità sociale dell'impresa. Fra i principi ispiratori, inoltre, il controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza; la previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e della partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi; la previsione dell'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

È indubbio riconoscere al legislatore parecchio coraggio nella attribuzione di tale delega, in un mercato del lavoro radicalmente contrapposto da opposti interessi (profitto dell'impresa e tutela del lavoratore) da organizzazioni di tutela altrettanto opposte (associazioni datoriali e organizzazioni

datoriali), dal divario sempre più marcato tra scelte strategiche e organizzative aziendali e masse di lavoratori che le subiscono.

Nel totale scetticismo che può connotare tale nuova implementazione nel diritto del lavoro, qualche previsione ottimistica può venire da esperienze specifiche (buone prassi) già concrete, e da esperienze analoghe nel principio di base: una prima, quale strada maestra, è quella della recente e ancora in crescita esperienza degli enti bilaterali, che postula una particolare visione gestionale delle relazioni che intercorrono tra rappresentanze dei lavoratori e rappresentanze datoriali. Tale operatività congiunta ha trovato origine nell'ambito delle dinamiche evolutive delle relazioni industriali nelle fasi in cui, superate le tensioni antagonistiche ed antisindacali e nell'emergere di un certo livello di condivisione degli interessi, forme di collaborazione sono state ritenute vantaggiose se non talvolta indispensabili per poter conseguire propositi e traguardi comuni. L'altra, sta nel mutare nella partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, ma soprattutto all'impresa, quella forma, spirito e principi mutualistici già propria delle imprese cooperative, non solo a livello di condivisione di obiettivi ma anche a livello di partecipazione al capitale. Come si diceva, questa è storia tutta da scrivere. Ma il nuovo modello vero di partecipazione sentita del singolo al miglioramento progressivo della produttività aziendale e al conseguente miglioramento economico personale è ora tracciato per legge. Treno da non perdere.

Sul sito Ancl le videoguide sulla legge Fornero

Il sito dell'Ancl diventa una piattaforma multimediale per l'approfondimento della riforma del lavoro. Il sindacato, infatti, con la collaborazione di autorevoli esperti, propone una serie di video-guide dove viene offerta una lettura qualificata e competente della nuova normativa, in una disamina di ogni aspetto tecnico e pratico. Dalla home page dell'Ancl si può accedere alla webtv dove man mano verranno inseriti i contributi tecnici, che si possono consultare anche in forma scritta accedendo alla pagina del Centro studi. I primi contributi inse-

riti sono a cura dell'avvocato Francesco Stofa con un approfondimento sui licenziamenti, e del professor Domenico Garofalo, ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Bari, che analizza la riforma degli ammortizzatori sociali. Questa nuova sezione, aperta sì con l'analisi della riforma del lavoro, si propone tuttavia come strumento stabile di approfondimento e verrà periodicamente aggiornata con contributi che riguarderanno anche le future novità che investiranno la professione dei consulenti del lavoro.

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel. 06/5415565
www.anclsu.com



www.anclsu.com
www.anclsu.tv

consulenti del **lavoro**
consulenti **per il** lavoro

Per la gestione e l'amministrazione del personale della tua azienda
affidati sempre ad un consulente del lavoro iscritto all'ordine.
La sua competenza sarà la tua differenza.

L'ANCL SUL TERRITORIO

SEGRETARIA NAZIONALE

Via Cristoforo Colombo, 456
00145 Roma

T 06.5415742

F 06.5415565

M segreteria@anclsu.com

Consulta la sede più vicina a te su
www.anclsu.com/realitalocali