

# Riflessioni e nuove prospettive in materia di partecipazione dei lavoratori nell'impresa

*Relazione di Pietro Ichino*

*al seminario promosso dal Dipartimento SSP  
dell'Università degli Studi di Milano*

*31 marzo 2014*

# Mezzo secolo con poca partecipazione dei lavoratori nelle aziende italiane

# Né *exit* né *voice* per i lavoratori italiani

- Due modelli contrapposti:
  - **USA-UK** - in un mercato del lavoro fluido il lavoratore, molto mobile, ha l'opzione ***exit***
  - **RFT** – in un mercato del lavoro vischioso al lavoratore stabile è data l'opzione ***voice***
- L'**anomalia italiana**: m.d.l. vischioso, **scarsa opzione *exit***, ma, nonostante l'art. 46 Cost., al lavoratore è data **scarsa opzione *voice***

# L'articolo 46 dimenticato

- **Anni '40:** l'esperienza dei **comitati di gestione** (cui si ispira l'art. 46 Cost.) archiviata rapidamente dal P.c.i.: «tra lavoro e impresa antagonismo, nessuna possibile corresponsabilizzazione in azienda»
- **Anni '50:** il modello della contrattazione centrale e la **commissione interna** con compiti di mero controllo: il sindacato è relegato fuori dall'azienda
- **Anni '60:** **il sindacato rientra in az.**, ma solo per contrattare premio di produz. e inquadramenti: Cgil predica riferimento a *produttività*, non a *redditività*

## L'articolo 46 dimenticato – segue - 2

- La cultura dominante nel movimento sindacale tende a **limitare il «controllo operaio» alla produttività**, in funzione del relativo premio, escludendone la **redditività** aziendale, che non è riconosciuta come valore in sé positivo
- permane **la logica della contr. centralizzata**: se l'impresa non regge lo standard, meglio che chiuda (oppure... sussidio di Stato/nazionalizz.)

## L'articolo 46 dimenticato – segue - 3

- Lo **Statuto dei Lavoratori**: la contrattazione aziendale come «**partecipazione conflittuale**»
- **2a metà Anni '70**: la «parte I dei ccnl» e i diritti di informazione – la Cisl parla di **democrazia industriale**, la Cgil di **democrazia economica** (l'idea dei «piani di settore», L. 675/77)
- **Anni '80**: il discorso non fa alcun passo avanti
- **Anni '90**: si apre il discorso sui CAE (ma riguarda solo informazione e controllo, non partecipaz. alla gestione)

# Una peculiarità italiana che ostacola lo sviluppo della partecipazione

- Il motivo fondamentale delle relazioni ind. cooperative sta nel fatto che **senza imprenditore non ci sono lavoratori e senza lavoratori non c'è l'impresa**
- senonché in Italia la cultura prevalente del movimento sindacale per mezzo secolo ha rimosso questa constatazione:
  - se l'imprenditore se ne va **subentrano i lavoratori...**
  - ... oppure **subentra lo Stato**

XVI legislatura (2008-2013):  
che cosa bolle di nuovo  
nella pentola del Parlamento

# I disegni di legge presentati al Senato nella XVI legislatura

- d.d.l. **Castro e altri** (PdL) 19 giugno 2008, n. 803  
le pratiche partecipative come presupposto di derogabilità del ccnl
- d.d.l. **Treu e altri** (Pd) 30 luglio 2008 n. 964  
incentivazione fiscale di alcune forme di p. al controllo e al rischio
- d.d.l. **Bonfrisco e Casoli** (PdL) 30 giugno 2009 n. 1307  
incentivazione della partecipazione azionaria
- D.d.l. **Adragna** (Pd) 30 giugno 2009 n. 1531  
disciplina dell'azionariato dei lav. secondo il modello coop. holding
- Testo unificato a cura del relatore **Ichino** (maggio 09)  
"self-service" (mediante contratto az.): 9 + 1 diverse forme part.

# Contenuto essenziale del testo unificato

- L'accordo aziendale - **“contratto istitutivo”** - è condizione indispensabile in ogni caso (art. 1)
- si elencano **nove forme possibili** di partecipazione (art. 1)
- per alcune di esse è necessario un contratto istitutivo **qualificato** (req. di rappresentatività: art.2)
- **sgravi fiscali** per partecipaz. azionaria (art. 4)
- disciplina della **“scommessa comune”** su piano industriale innovativo (art. 5)

# Le nove forme possibili di partecipazione nel **testo unificato**

- a) **informazione o consultazione** dei sindacati o di organi creati *ad hoc*
- b) procedure o **organi congiunti di verifica** dell'attuazione di piani o decisioni concordate
- c) **organi paritetici o misti con poteri di indirizzo o controllo** in materia di sicurezza, formazione, pari opportunità, ecc.
- d) partecipaz. di **rappres. dei lavoratori in organi di controllo** sull'attuazione di determinate scelte aziendali
- e) forme di **partecipazione dei lavoratori agli utili**
- f) forme di **partecipazione individuale al capitale** societario
- g) trasformazione di **quote t.f.r. in capitale soc.** (col consenso del singolo interessato)
- h) partecipazione di **rappres. lav. in Consiglio di Sorveglianza**
- i) **partecipazione al capitale soc. mediante fondazioni o holding**

# 2009-2012

## il disegno di legge bloccato

- L'**opposizione della Confindustria**, che teme una indiretta “esigibilità” del contratto istitutivo di forme di partecipazione...
- ... si incontra con la **diffidenza della Cgil**, che non ha mai amato il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione dell'impresa
- Risultato: il ministro del Lavoro Sacconi ottiene una “moratoria di un anno”, nel corso della quale viene redatto il ***Codice della partecipazione*** (censimento di buone pratiche)

# Le forme possibili di partecipazione nella delega legislativa (art. 4, c. 62, L. Fornero)

- a) **informazione o consultazione** dei sindacati o di organi creati *ad hoc*
- b) procedure o **organi congiunti di verifica** dell'attuazione di piani o decisioni concordate
- c) **organi paritetici o misti con poteri di indirizzo o controllo** in materia di sicurezza, formazione, pari opportunità, ecc.
- d) partecipaz. di **rappres. dei lavoratori in organi di controllo** sull'attuazione di determinate scelte aziendali
- e) forme di **partecipazione dei lavoratori agli utili**
- f) partecipazione di **rappres. lav. in Consiglio di Sorveglianza**
- g.1) forme di **partecipazione individuale al capitale societario**
- g.2) **partecipazione al capitale soc. mediante fondazioni o holding**

Scompare la trasformazione di quote t.f.r. in capitale sociale

# Il disegno di legge *bi-partisan* nella XVII legislatura

- Il **d.d.l. Sacconi Ichino Gatti *et al.* 19.9.13 n. 1051** riproduce la delega legislativa contenuta nella legge Fornero, che nel frattempo è scaduta
- Subito incardinato alla Commissione Lavoro del Senato, sono ora in corso le audizioni
- L'orientamento dei presentatori nel senso di trasformare il testo in senso immediatamente dispositivo

# Le posizioni non omogenee espresse dalle parti sociali consultate in Senato

## SINDACATI DEI LAVORATORI

- **Cgil** diffidente: «rischio di aggiramento della centralità del Ccnl»
- **Cisl** favorevole: «la partecipazione è sempre stata la nostra bandiera»
- **Uil** favorevole: «purché non si alteri il sistema contrattato della rappresentanza»
- **Ugl** favorevole: «purché non si alteri il sistema contrattato della rappresentanza»

## ASS. IMPRENDITORIALI

- **Confindustria** diffidente: «le norme ci sono già»
- **Confapi** favorevole: «principi condivisibili»
- **Rete Imprese Italia**: «le pmi sono poco coinvolte»

# 2013: il risveglio della dottrina giuslavoristica

# Tre libri nel 2013 in tema di partecipazione

- **Matteo CORTI**, *La partecipazione dei lavoratori – La cornice europea e l’esperienza comparata*, Vita e Pensiero
  - . sostiene che il legislatore dovrebbe spingersi a imporre pratiche partecipative, per ridurre il gap che divide l’Italia dal resto di Eu
- **Federico PASCUCCI**, *La partecipazione dei lavoratori - Responsabilità sociale e amministrativa d’impresa*, Ipsoa
  - . sostiene che la responsabilità sociale d’impr. possa stimolare lo sviluppo di pratiche partecipative
- **Marco BIASI**, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia – Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea
  - . il rischio che oggetto della partecipazione sia solo il rischio d’impresa; la incongruenza tra abolire la *job property* e promuovere la *property* azion.

Tutti e tre i libri propongono importanti distinzioni concettuali e terminologiche in tema di partecipazione che sostanzialmente convergono su di una **tripartizione della nozione**

# Tre nozioni di “partecipazione”

- 1. Partecipazione al controllo** sull'andamento az.:
  - disponibilità di informazioni
  - rappresentanti dei lav. nel Consiglio di Sorveglianza
- 2. Partecipazione al rischio** d'impresa
  - partecipazione agli utili (ma non alle perdite)
  - partecipazione al capitale azionario (utili e perdite)
- 3. Partecipazione alla gestione** aziendale
  - codecisione, *Mitbestimmung*
  - rappresentanti dei lavoratori in Consiglio di Amministrazione

# 1 - Partecipazione al controllo

- Finora la partecipazione dei lavoratori in Italia si è manifestata essenzialmente nella forma dell'informazione-controllo **su vicende dell'azienda**
- I **diritti di informazione** (“parte I dei contratti”, CAE) nei rinnovi contrattuali della 2° metà degli anni '70 e nella normativa comunitaria dalla metà degli anni '90 hanno riguardato solo *l'azienda* e non *l'impresa*
- *De iure condendo*: la partecipazione dei lavoratori alla “sorveglianza” nelle imprese a **governance duale** (oggi non consentita negli articoli 2409/8-14 c.c.)

Se dalla partecipazione al **controllo**  
passiamo alla partecipazione  
al **rischio** o alla **gestione**, le cose si  
complicano

# I ragionamenti degli economisti «remano contro» la partecipazione

## 2. PARTECIPAZIONE AL RISCHIO

- **Paradigma di Knight**: se il contratto di lavoro è essenzialmente un contratto di assicurazione, perché l'assicurato dovrebbe accollarsi una parte del rischio?

## 3. PARTECIPAZIONE ALLA GESTIONE

- **Paradigma di Coase**: se il contratto di lavoro serve all'imprenditore essenzialmente per risparmiare costi di transazione acquisendo potere direttivo, perché dare voce ai lavoratori sulla gestione, così ricreando la necessità di negoziare le decisioni?

## 2 - Partecipazione al rischio

- Il paradigma di F.H. Knight (*Risk, Uncertainty and Profit*, 1921): il contr. di lavoro dipendente come **ripartizione del rischio di impresa** tra imprenditore (propenso) e lavoratore (avverso)
  - l'assoggettamento a potere direttivo come conseguenza dell'indifferenza del lavoratore al risultato
  - se il rischio fosse interamente condiviso tra le parti, verrebbe meno questa ragion d'essere del contratto di lavoro subordinato
- Tuttavia il potere imprenditoriale direttivo e di controllo non è onnipotente: accollare al lavoratore qualche rischio sul risultato può essere efficiente (facendo star meglio entrambi)
  - il paradigma *principal/agent* indica come **assetto ideale quello che accolla all'agente una parte del rischio**, riguardo a produttività o a redditività aziendale
- Dunque anche nel lavoro subordinato c'è spazio per una qualche partecipazione del lavoratore al rischio

# 3 - Partecipazione alla gestione

- Il contratto di lavoro nell'impresa coniuga la **capacità** di gestione e **propensione** al rischio dell'imprenditore...  
... con l'**incapacità** di gest. e **avversione** al r. del lavoratore
- Il paradigma di R. Coase: il contratto dà all'imprenditore un potere direttivo per **risparmiare costi di transazione**
  - se la gestione aziendale dovesse essere concordata, i costi di transazione tornerebbero ad aumentare
  - d'altra parte, nella grande impresa il sindacato più forte è di per sé fonte di maggiori costi di transazione
- Dunque se prevale l'atteggiamento cooperativo, la partecipazione può produrre più benefici che costi

# La correlaz. inversa fra partecipazione e contenuto assicurativo del rapporto

	rapporto di lavoro ad alto contenuto assicurativo	variabilità di parte della retribuzione collettiva	variabilità di parte della retribuzione collettiva e di quella individuale	rapporto di lavoro a contenuto assicurativo ridotto
relazioni sindacali	<b>α</b>			
<b>fortemente conflittuali</b>	modello dominante nei serv. pubblici italiani			
<b>moderatamente conflittuali</b>	modello domin. nell'industria italiana			
<b>cooperative</b>		Fiat Melfi anni '90		
			Nissan Sunderland 1986-2005	
<b>partecipative</b>			Saturn Spring Hill 1985-2005	modello tradizionale nel settore delle cooperative di lavoro

**ω**

# Se sono i lavoratori a ingaggiare l'imprenditore: la scommessa comune

- Il paradigma *hire your best employer*
- la **scommessa comune** sul piano industriale innovativo
- la partecipazione all'informazione e al controllo come parte essenziale della scommessa comune

# Un tentativo di conclusione

- Stante la grande varietà delle situazioni, riguardo alle dimensioni aziendali, all'organizz. produttiva, al modello di relazioni industriali dominante nell'azienda, al turn-over dei lavoratori...
- ... è probabilmente **impossibile imporre una regola** di partecipazione uguale per tutti
- Meglio la politica dei «cento fiori»: offrire un ampio *menu* di pratiche di partecipazione, sia al rischio sia alla decisione, e **lasciare che modelli diversi si confrontino e competano** tra loro liberamente

# Grazie per l'attenzione

Queste slides possono essere scaricate dal sito  
*[www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)*