

**istituto**  
**di studi sulle relazioni**  
**industriali e di lavoro**



**INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E  
PARTECIPAZIONE FINANZIARIA  
DEI DIPENDENTI**

Nota n. 5 - 2009

*Presidente: Prof. Giuseppe Bianchi*

*Via Piemonte, 101 00187 – Roma telefono 06.4818443 gbianchi.isril@tiscali.it*

1) Sono ben 7 le proposte di legge<sup>1</sup> (parte del centro-destra, parte del centro-sinistra) che interessano la sfera dei rapporti sociali dentro le aziende (diritto di informazione, di consultazione, partecipazione finanziaria dei lavoratori) e che sono entrate nel vivo del confronto politico.

Questa convergenza di iniziativa politica non pare trovi riscontro in sollecitazioni promosse dai diretti interessati in quanto imprese e sindacati risultano occupati in altre priorità.

Il periodo che attraversiamo potrebbe, allora, far pensare ad una relazione intercorrente fra questa iniziativa politica e la crisi del paese. Sbrigativamente si potrebbe osservare che recessione fa rima più con disoccupazione che non con partecipazione.

Quando si ristrutturano le imprese, occorre in primo luogo gestire le esuberanze di personale. Associare i piani di partecipazione, nelle loro diverse forme, con quelli di licenziamento, non sarebbe una coincidenza favorevole.

Una prospettiva condivisibile potrebbe essere quella di predisporre, per quando la fase acuta della crisi sarà alle spalle, di strumenti appropriati in grado di dare un assetto più equilibrato al rapporto capitale-lavoro.

E' ormai sotto gli occhi di tutti che l'eccesso di finanziarizzazione delle economie, se da un lato ha sfavorito il lavoro, dall'altro non ha giovato al capitale, portando il sistema capitalistico alle soglie di una crisi esistenziale. L'attenzione che viene ora riportata all'economia reale, ai problemi di competitività di sistema, alla rigenerazione del tessuto industriale propone un nuovo scenario favorevole alla diffusione degli strumenti partecipativi.

La questione che si pone è il livello di equilibrio da realizzare tra legge e contratto per dare forza a questa prospettiva. E' opportuno, a tal fine distinguere le materie dell'informazione e della consultazione da quelle della partecipazione finanziaria dei lavoratori.

2) La prima, come è noto, è oggetto da anni di regolazioni contrattuali, definite a livello di categoria con ulteriori specificazioni a livello di contrattazione aziendale, anche tramite la costituzione di

---

<sup>1</sup> Disegni di legge di : on. Baretta, Castro, Craxi, Saglia, Saltamartini, Treu, Volontà.

osservatori e di organi paritetici in linea con alcune direttive comunitarie. I risultati ottenuti sono i più diversi, influenzati da un complesso di variabili: la dimensione delle imprese, la struttura tecnologica dei processi produttivi, la stabilità degli assetti proprietari, la cultura sociale e relazionale del territorio, la storia contrattuale delle singole aziende, la frequenza delle crisi occupazionali e così via.

L'efficacia delle procedure di informazione e di consultazione prende corpo all'interno delle singole storie aziendali, il cui percorso è reso sempre più indipendente dal settore e dal territorio di appartenenza, per riflettere la qualità del progetto imprenditoriale, il patrimonio professionale degli occupati, la capacità di iniziativa delle rappresentanze collettive.

Il quesito che si pone è quale sia il valore aggiunto di una regolazione legislativa rispetto a quanto autonomamente prodotto dal sistema contrattuale in un sistema produttivo, quale quello italiano, tanto diversificato e disperso.

Altro problema è chi e come debba controllare gli adempimenti della legge, quali sanzioni prevedere per chi li viola, quale possa essere l'efficacia delle procedure di partecipazione se non sostenute dal basso, da un riorientamento delle strategie aziendali a favore del lavoro e della sua remunerazione, se non si uniformano le regole del mercato del lavoro a tutela dei segmenti più deboli.

Le proposte di legge di iniziativa del centro-destra (Castro... Saltamartini...) prevedono che, sulla base di accordi sindacali, le imprese possano adottare "statuti partecipativi" basati sull'attivazione obbligatoria di procedure di informazione, consultazione, distribuzione di quote di profitto, ed altro.

Se si considera che a questa tipologia di imprese devono essere concessi benefici in materia di agevolazioni fiscali contributive e di normativa contrattuale, potendo esse derogare, con accordi aziendali, dalle regole dei contratti nazionali, assumono ancora maggiore rilievo alcuni interrogativi già posti. Quale autorità certifica i requisiti richiesti, chi valuta gli scostamenti che possono provocare la revoca dello Statuto, come valutare i conflitti sociali che derivano da situazioni di crisi

aziendali, come legittimare per legge deroghe contrattuali in assenza di accordo generale tra le parti sociali?

Conflitto e partecipazione convivono all'interno del processo contrattuale la cui articolazione include sia le fasi dello scontro e sia quelle del compromesso finale, che viene normalmente giudicato soddisfacente da entrambi i contraenti.

L'obiettivo di distinguere rigidamente in blocchi le aziende con statuto partecipativo dalle altre, contraddice le dinamiche spesso imprevedibili che sono alla base dei processi contrattuali, crea distorsioni nella concorrenza tra imprese, legittima interventi di organi di controllo in campi riservati all'autonomia delle parti sociali.

Di maggiore interesse la proposta di Treu ed altri (Centro-sinistra) di prevedere nelle aziende S.p.A. e nelle società europee (regolamento C.E. 8/10/2001) che adottano il modello duale (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza) la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore ad un quinto e non superiore alla metà dei componenti.

Seguono una serie di disposizioni che riguardano la ripartizione dei posti ai rappresentanti dei lavoratori, i procedimenti e i regolamenti elettorali ed altro.

L'obiettivo è di estendere ai casi italiani di sperimentazione del sistema duale (già avvenuti), una presenza della rappresentanza dei lavoratori, fino ad oggi esclusa.

Nel nostro caso si tratta di contrastare una evoluzione legislativa in materia di "governance aziendale" che tende a tutelare gli interessi degli azionisti di minoranza rispetto a quelli dei dipendenti: ma nello stesso tempo si tratta di non disincentivare la diffusione del sistema duale prevedendo che la partecipazione dei dipendenti è solo un'opzione possibile prevista dall'ordinamento in presenza di un accordo sindacale.

Il dato qualificante è quello di introdurre nel modello italiano di Relazioni Industriali una soluzione tratta dal modello tedesco. Un allineamento di soluzioni in questa materia fa presupporre una condivisione di valori e di pratiche concertative in grado di sostanziare il nuovo ruolo assegnato alla rappresentanza dei dipendenti.

Nel modello tedesco questo obiettivo è il risultato di una cultura sociale consolidata che non ha mai conosciuto le asprezze antagonistiche del sistema italiano. La partecipazione dei rappresentanti dei dipendenti ai consigli di sorveglianza prevede una quota paritaria o quasi rispetto a quella del management ed è sostenuta da investimenti formativi e procedure di azione tali da rendere efficace una tale presenza. La cultura della partecipazione è, inoltre, sostenuta da un sistema duale della rappresentanza che prevede accanto ad organismi di rappresentanza sindacale, titolare dei diritti contrattuali, organismi di rappresentanza dei lavoratori che gestiscono materie di interesse comune e che danno vita ad autonomi sistemi di partecipazione, con proprie strutture, procedure e competenze.

La convergenza tra i due sistemi, certamente auspicabile, non può essere il risultato di integrazioni marginali, ma richiede adattamenti di “sistema” in grado di superare le caratteristiche antagonistiche che caratterizzano il nostro pluralismo sindacale, e l’identificazione nella contrattazione collettiva di ogni forma partecipativa sostenuta da un assetto della rappresentanza esclusivamente sindacale.

Rimane, poi aperto, il problema generale a cui non è estraneo neppure il modello tedesco di tenere viva la partecipazione istituzionalizzata dei dipendenti in presenza di crisi occupazionali alimentate dal “dumping sociale”, che tendono a dilatare la contrapposizione degli interessi.

3) Una seconda materia oggetto di iniziativa legislativa è quella della partecipazione finanziaria dei lavoratori.

Trattasi di una prospettiva positiva che si propone di saldare obiettivi di democrazia industriale con obiettivi di democrazia economica. In termini più pratici si tratta di creare le condizioni per rafforzare i redditi da lavoro, oggi svantaggiati, con interventi a favore di una migliore distribuzione della ricchezza prodotta. E’ vero che i processi di globalizzazione del mercato, nella misura in cui rendono più instabili gli assetti proprietari ed accrescono la contendibilità degli assetti di controllo, aprono nuove opportunità perché i lavoratori assumano partecipazioni dirette o mediate da fondi

interaziendali, beneficiando dei processi di ricapitalizzazione delle imprese. A cui aggiungere i possibili effetti scaturenti dal verificarsi di interventi di capitale pubblico nelle banche e nelle aziende in crisi che non possono esaurirsi in mere operazioni di sostegno all'attuale capitalismo di impresa.

In questa logica si pongono alcune proposte di legge che prevedono l'istituzione di piani di azionariato dei dipendenti, con la costituzione di apposite società di investimento, a capitale variabile, riservate ai dipendenti, regolando le forme di adesione al piano, la disciplina dei fondi comuni di impresa, il trattamento fiscale ed altro. Nell'ottica di un più favorevole riposizionamento del lavoro nel rapporto con il capitale, una legge che agevoli, con la costituzione dei fondi comuni di impresa, la raccolta delle adesioni dei lavoratori e l'esercizio collettivo del diritto al voto nelle assemblee, può essere un fatto positivo.

Da collocare tuttavia in un contesto, come quello italiano, nel quale il peso dominante delle imprese familiari e l'antagonismo sociale hanno finora scoraggiato il ricorso a queste pratiche partecipative, se non nell'ambito dei processi di privatizzazione di alcuni settori (banche, energia) o in imprese decotte nel tentativo, spesso fallito, di salvare posti di lavoro.

Un rilancio dell'azionariato dipendenti presuppone un contesto espansivo, un riorientamento delle governance aziendali a favore della rappresentanza di nuovi interessi e la disponibilità delle parti sociali a convergere verso una tale ipotesi, assumendola nello sviluppo dei processi contrattuali.

Un ruolo incentivante nelle citate proposte di legge è riservato all'uso della leva fiscale, in termini di reddito imponibile dei dipendenti.

Anche in questo caso intervengono motivi di cautela circa l'intensità degli incentivi fiscali con cui sollecitare il coinvolgimento dei dipendenti nel rischio di impresa, soprattutto in presenza di fondi aziendali. Sollecitare i dipendenti nel porre "le loro uova in un unico paniere" senza che essi possano esercitare un reale controllo sulla gestione delle imprese può essere rischioso. Su un terreno diverso, quello dei fondi settoriali e/o interaziendali di origine sindacale, si sono mosse le

esperienze dei paesi che hanno maturato le maggiori esperienze in materia di partecipazione finanziaria dei dipendenti.

Va anche tenuto conto dell'orientamento delle parti sociali in Italia nel favorire, per via contrattuale, forme complementari nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria alimentate da risorse delle imprese e dei lavoratori.

L'obiettivo di accedere a servizi in campi socialmente rilevanti che integrino le prestazioni sociali dello Stato è largamente condiviso dai dipendenti anche se pone non pochi problemi in presenza del modesto livello delle retribuzioni, appesantite in più da elevati oneri fiscali e parafiscali.

Ciò significa che nella costituzione di eventuali piani di azionariato dei dipendenti è realistico pensare che, almeno nel breve e medio periodo, lo spazio occupato dai dipendenti debba essere quello offerto da emissioni di azioni a titolo gratuito, a seguito del buon andamento economico delle imprese.

4) In conclusione l'intervento della legge in materia di diritti del lavoro può essere efficace se serve a dare legittimità formale ad istituti già validati dalla contrattazione collettiva o per rimuovere ostacoli alla libera intesa delle parti in campi innovativi, come quello della partecipazione finanziaria dei dipendenti.

La partecipazione non può essere imposta dall'alto con strumenti di imperio, in assenza di forme di rappresentanza e di pratiche contrattuali che assumono un tale obiettivo come vincolante nel comune interesse.

Si può però operare perché ciò avvenga, in quanto il capitale umano è una risorsa da valorizzare nei processi di riconversione dell'economia per uscire dalla crisi e per rendere più accettabili i costi sociali che ne deriveranno.