

I. La dialettica tra gli articoli 36 e 46 della Costituzione

L'articolo 46 della Costituzione

«Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.»

Una convergenza tra popolari e socialisti

L'articolo 46 nasce dall'incontro fra

• la proposta di Rodolfo Morandi (PSI) ispirata all'esperienza dei «consigli di gestione»...



Rodolfo Morandi



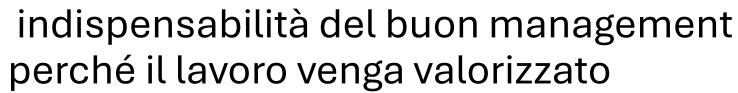
Giulio Pastore

- e la concezione comunitaria dell'impresa sostenuta da Amintore Fanfani e Giulio Pastore (DC), ispirata alla *Rerum Novarum* di Leone XIII
 - ... viste entrambe con diffidenza dal PCI, nel quale prevale l'idea dell'antagonismo di classe

Alla radice ideologica del problema

 Qualsiasi forma di partecipazione dei lavoratori nell'impresa è antitetica rispetto all'idea dell'antagonismo di classe

La partecipazione presuppone il riconoscimento della





 «Non c'è buona impresa senza buon lavoro, non c'è buon lavoro senza buona impresa»

$\alpha \in \omega$:

sicurezza vs. scommessa comune

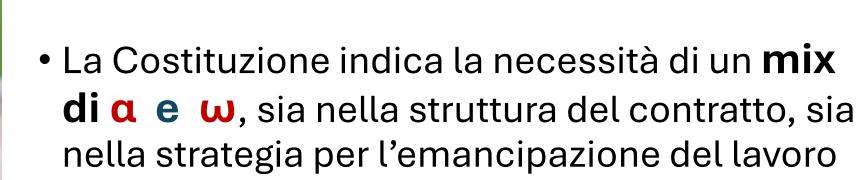
 Art. 36: il principio per cui il contratto di lavoro deve avere un contenuto assicurativo, rappresentato dal diritto a uno zoccolo retr. invariabile → «sindacato dei diritti»



• Art. 46: il contratto di lavoro come contratto di partecipazione

alle decisioni (anche al rischio?) nell'impresa

→ «sindacato della scommessa»



La scelta collettiva circa il mix di sicurezza e scommessa

 Art. 39: il principio dell'autonomia collettiva, cioè della possibilità per i lavoratori e gli imprenditori di «darsi la legge» mediante un unico contratto

 All'autonomia collettiva spetta trovare l'equilibrio tra il necessario contenuto assicurativo del contratto di lavoro e l'interesse dei lavoratori a partecipare ai frutti (e al rischio) dell'impresa

\prod_{i}

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 (cogestione)
- L'anomalia italiana: m.d.l. vischioso,
 scarsa opzione exit, ma, nonostante
 l'art. 46 Cost., al lavoratore è data anche
 scarsa opzione voice





L'articolo 46 viene dimenticato

- Anni '40: l'esperienza dei comitati di gestione viene archiviata rapidamente da P.c.i. e C.g.i.l.: «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 azienda, ma solo per contrattare premio di produzione e inquadramenti: la Cgil predica il riferimento alla *produttività*, non alla *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 contrattazione centralizzata: se l'impresa non regge lo standard, meglio che chiuda (oppure... sussidio di Stato/nazionalizzazione)

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

(diritto UE; ma riguarda solo informazione e controllo, non partecipazione alla gestione)



III.

XVI e XVII legislatura
(2008-2018):
la delega nella legge Fornero 2012
e i motivi della sua inattuazione

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 della



- 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 pratiche 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 communicato istitutivo qualificato (req. di rappresentatività: art.2)
- sgravi fiscali per partecipaz. azionaria (art. 4)
- disciplina della "scommessa comune" su piano industriale innovativo (art. 5)

2009-2012 il disegno di legge bloccato

- L'opposizione della Confindustria, che teme una CONFINDUSTRIA 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, riescono a svolgersi solo le audizioni...
- poi il testo resta insabbiato, per la non disponibilità del ministro del Lavoro a stanziare i 500mln necessari per la copertura degli sgravi fiscali



Le posizioni non omogenee espresse dalle parti sociali consultate in Senato

SINDACATI DEI LAVORATORI

ASS. IMPRENDITORIALI

- 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»

• Confindustria diffidente: «le norme ci sono già»

Confapi favorevole: «principi condivisibili»

 Rete Imprese Italia: «le pmi sono poco coinvolte»

Un passo avanti nel 2016

 La legge finanziaria per il 2016 (n. 208/2015, art. 1 c. 182) riduce la tassazione al 10% sui premi di produzione o partecipazione agli utili fino a € 2000 annui, erogati a dipendenti con reddito fino a € 50.000.

Vedremo come essa resti un pilastro della disciplina vigente anche dopo l'emanazione della nuova legge n. 76/2025

 Nelle aziende che coinvolgano pariteticamente i dipendenti nell'organizzazione del lavoro per coinvolgerlo attivamente nei processi di innovazione, consentendo loro di incidere concretamente nelle scelte, il tetto è di € 2500

Il Patto della Fabbrica, 2018: un'apertura anche dalla Cgil

§ 6/e – Le Parti concordano circa la necessità di «... accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa.»

«Confindustria e Cgil, Cisl e Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa»

Un risultato provvisorio del dibattito

- Stante la grande varietà delle situazioni, riguardo alle dimensioni aziendali, all'organizzazione 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

La crisi dell'offerta di lavoro e le politiche di *retention*

Il rovesciamento del paradigma del mercato del lavoro, con

- i fenomeni sempre più diffusi di skill shortage,
- la difficoltà di reperimento della manodopera in tutti i settori e a tutti i livelli professionali
- l'aumento delle dimissioni e del *turnover* spontaneo favorisce la diffusione di politiche aziendali mirate a trattenere i dipendenti: tra queste anche le **pratiche partecipative**

IV. L'iniziativa legislativa della Cisl e la legge 15 maggio 225 n. 76

Contenuto della nuova legge

- L'intendimento è essenzialmente **promozionale** (pur con qualche contenuto prescrittivo non irrilevante)...
- ... centrato sul rinvio alla contrattazione nazionale o aziendale (con valore non meramente permissivo, ma anche **protettivo**)
- Mira a promuovere la partecipazione
 - → gestionale (rappres. dei lavoratori in CdA o in CdS)
 - → economica (azionaria o agli utili)
 - → organizzativa (commissioni paritetiche)
 - → consultiva (espressione di pareri su scelte aziendali)

La partecipazione gestionale (artt. 3 e 4)



Si prevede, ma solo se prevista e disciplinata in contr. coll.

(contenuto normativo rilevante, di natura limitativa in funzione protettiva)

- presenza di lav. nel CdA
- presenza di lav. nel Comitato di Controllo (art. 2409/18 c.c.)
- presenza di lav. nel Cons. di sorveglianza (implicita abrogazione del divieto contenuto nell'art. 2409/12-X c.c.)

Segue - La partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al CdA (art. 4)

- La necessità di previsione e disciplina della materia in un contratto collettivo pone un limite all'autonomia statutaria in funzione protettiva
- L'art. 4 richiama l'art. 2409/17 c. 2 cod. civ. circa i requisiti di «indipendenza» di un terzo dei membri del CdA...
- ... che parrebbero far sorgere una possibile incompatibilità con la «dipendenza» dei lavoratori

La partecipazione economica a) il profit sharing (art. 5)

• L'impianto resta quello della legge finanziaria n. 208/2015: Irpef ridotta al 10% entro il limite di € 3.000 annui (per redd. <80.000) se partec. agli è utili prevista da contr. aziendale



- L'art. 5 aumenta il limite a € 5.000 annui
 - purché sia distribuito almeno il 10% dell'utile complessivo
 - e solo per il 2025:
 non è una misura strutturale
- non riguarda gli **altri premi di produttività**



Segue - b) La partecipazione azionaria (art. 6)

- Nessuna innovazione ordinamentale, ma solo un riepilogo delle disposizioni vigenti (prevale un'impostazione individualistica):
 - → artt. 2349, 2357-8, 2441/8 c.c. sull'assegnaz. di azioni ai lavoratori
 - → legge finanziaria 208/2015 sull'agevolazione fiscale (che è confermata)
- Vengono disattese le proposte della Cisl
 - → di assoggettare la materia alla contrattazione aziendale
 - → di una disciplina della gestione collettiva delle partecipazioni (ESOP-Employee Share Ownership Plans)
- Esenz. Irpef 50% su dividendi di azioni derivate da premi di risultato



La partecipazione organizzativa (artt. 7 e 8)

- Difficile individuare un contenuto pratico rilevante...
- ... salvo la regola per cui le commissioni devono essere almeno paritetiche
- deve ritenersi che non sia vietata una ipotetica prevalenza di rappresentanti dei lavoratori in una commissione
- Resterà probabilmente più efficace, rispetto alla nuova norma, l'incentivo fiscale già vigente

La partecipazione consultiva (artt. 9 e 10)

- Difficile individuare anche in queste due norme non solo un contenuto pratico rilevante...
- ... ma anche una differenza sostanziale dell'oggetto di questo capo della legge rispetto alla partecipazione «organizzativa»
- Tutto sembra ridursi a una procedura (art. 10) che deve concludersi in 10 gg., dopo la quale il d.d.l. se non accoglie, deve dire il perché entro 30 gg.

 Tutti i rappresentanti dei lav. negli organi collegiali (CdA, CdC, CdS, comm. paritetiche) hanno diritto ad almeno 10 ore annue di corso sulle materie rilevanti

Il sindacato
 che «ci crede»
 dovrebbe fare
 di questo diritto
 la leva per far
 decollare la legge

Un contenuto prescrittivo della nuova legge su cui è possibile far leva: la formazione (art. 12)

• Per questo sarebbe essenziale la negoziazione di maggiore tempo e di autonomia nella scelta dei contenuti

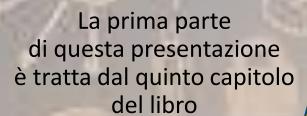
Alcune osservazioni conclusive

- Qualcuno ha parlato di un grande giro dell'oca, nel quale in vista dell'arrivo ci si ritrova al punto di partenza, senza nulla di concreto in mano...
- ... ma non è così. La nuova legge ha, sì alcuni aspetti di debolezza grave (difetto di un contenuto pratico apprezzabile)...
- ... ma offre anche alcune leve importanti su cui si può agire
- spetta a chi crede alla partecipazione di partire da qui per costruirne diversi modelli, che possano confrontarsi e anche competere tra loro

Una modesta proposta per incentivare la partecipazione e legare le retribuzioni alla produttività aziendale



- Ogni CCNL istituisce un premio di produzione, come % dell'aumento del M.O.L. rispetto all'anno precedente...
- ... integralmente sostituibile con un premio liberamente determinato dal contratto aziendale (nel contesto del Codice della Rappresentanza 2014) con forte agevolazione fiscale
- Così tutti i lavoratori incomincerebbero a interessarsi dell'andamento aziendale; e le retribuz. a variare con esso



Pietro Ichino
Ichino
L'intelligenza
del
Lavoro
Quando
sono i
Iavoratori
a scegliersi
l'imprenditore

Rizzoli

Queste slides si possono scaricare dal sito www.pietroichino.it

Grazie per la vostra attenzione