

ARTICOLO 22

“Diritto di partecipare alla determinazione ed al miglioramento delle condizioni di lavoro e dell’ambiente di lavoro”

Come indicato nei precedenti rapporti sul presente articolo, la materia della partecipazione dei lavoratori all'impresa è oggetto di una scarsa disciplina sia a livello codicistico che costituzionale e si è prestata nel tempo a vari interventi, oltre che di natura dottrinale, anche di tipo legislativo.

Di fatto, sul piano manageriale sono state sperimentate varie forme di valorizzazione delle risorse umane al fine di ottenere un maggiore impegno, una piena condivisione rispetto alla missione e agli obiettivi e un rapporto fiduciario tra gli attori dell'impresa.

Un maggiore coinvolgimento dei lavoratori alla gestione dell'impresa è previsto dal Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n.112, recante *“Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106”*. L'articolo 11 (*Coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività*) del decreto citato definisce il “coinvolgimento” come *“un meccanismo di consultazione o di partecipazione mediante il quale lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività siano posti in grado di esercitare un'influenza sulle decisioni dell'impresa sociale, con particolare riferimento alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni o dei servizi.”* L'impresa sociale è caratterizzata infatti da una multi *stakeholdership*, così come in generale gli Enti del Terzo Settore. Il coinvolgimento dei lavoratori e, più in generale, degli stakeholders induce le imprese a considerare le necessità dei diversi portatori di interessi e consente al lavoratore stesso, interessato in prima linea alla crescita dell'impresa, un'attiva collaborazione.

Affinché l'Italia si doti di una disciplina organica in tale materia, è all'esame un disegno di legge che presenta elementi di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese. La loro introduzione per via legislativa rivestirebbe, pertanto, un'importante funzione sociale stabilizzatrice allorché renderebbe oggettive e obbligatorie *erga omnes* procedure in larga parte già previste dalla contrattazione collettiva, estendendole potenzialmente a tutti i settori produttivi. Nello specifico, sono previste norme sia in materia di partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa che di partecipazione azionaria.

Nell'ultimo decennio è cresciuto in Italia l'interesse per la sperimentazione di modi e forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa di tipo nuovo rispetto al passato. La novità sta soprattutto nel fatto che queste sperimentazioni sono sorte dal basso, senza programmi organici, in modi spesso informali e sottotraccia. Le forme che ha assunto negli ultimi dieci anni questa nuova partecipazione dal basso sono principalmente di tipo diretto.

Le due forme emergenti sono riconducibili alla partecipazione diretta, cioè a quelle forme che hanno finalità di condizionare il management e l'impresa nella gestione operativa del flusso produttivo attraverso un impegno diretto dei lavoratori in prima persona, o attraverso la mediazione di rappresentanti locali eletti dai lavoratori, in una dimensione esclusivamente operativa. Le due forme emergenti sono così descrivibili.

Coinvolgimento e partecipazione diretta dei lavoratori. Si è realizzata attraverso gruppi di miglioramento continuo, campagne di consultazione o di formazione mirata per progetti di innovazione tecnica e organizzativa, lavoro di gruppo in gruppi formalizzati, sistemi di suggerimenti, social network informali, comunità di pratiche.

Tutte queste modalità, talora formalizzate come nel caso del lavoro in gruppo, delle comunità di pratiche e dei suggerimenti ma più spesso informali, come negli altri casi, prevedono una iniziativa del management volto a coinvolgere direttamente le persone nei processi di innovazione organizzativa e del posto di lavoro collegati alla innovazione tecnologica. Il management aziendale di alto livello ha intrapreso questa strada, soprattutto nelle imprese innovative di medie dimensioni. Ugualmente in molte grandi imprese il coinvolgimento diretto dei lavoratori ha assunto queste forme ed è stato centrale per il cambio sostanziale del modello produttivo (come ad es. per il WCM in FCA, Lamborghini, Luxottica, Pirelli, Ferrero etc.). In molti casi queste forme di partecipazione diretta sono state favorite e supportate anche da accordi sindacali aziendali, soprattutto dove i programmi di formazione di massa dei lavoratori hanno aperto la strada all'innovazione (come ad es. nel caso Arneg del 2010, Polti del 2014, Luxottica, Lamborghini etc.);

Partecipazione organizzativa collegata ai premi di risultato, agli incentivi fiscali e contrattualizzata. In molti casi la partecipazione diretta dei lavoratori è stata collegata ad accordi sindacali sul premio di risultato che attribuivano a Commissioni miste, azienda e RSU, il compito di monitorare e indirizzare i processi di innovazione, alla base degli incrementi di produttività e del premio di risultato. Nel caso di aziende di dimensioni medie le Commissioni si sono concentrate di solito su singoli progetti tecnologici o organizzativi (ad es. accordo C.B. Ferrari 2017, Gefran 2018, Siat 2019, Rold 2019, Hera etc.). Nel caso invece di aziende più grandi le commissioni paritetiche si occupano solitamente di miglioramento a tutto campo e intervengono su più temi (ad es. accordi Luxottica, Ducati, Lamborghini, Bonfiglioli). A questa formula è stato dato il nome di “partecipazione organizzativa”, perché si intrecciano il coinvolgimento diretto dei lavoratori, essenziale per il successo dei progetti di miglioramento, con le tradizioni delle Commissioni paritetiche, che monitorano l'andamento del premio salariale di risultato e in qualche modo possono indirizzare il progetto di cambiamento.

Queste soluzioni sono state indubbiamente favorite dalle leggi finanziarie 2015 e 2016 (confermate negli anni successivi) e dai notevoli vantaggi fiscali da esse previste. Infatti, l'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive (di seguito anche *benefit*), connotati da particolare rilevanza sociale. Si può vedere in queste formule un modo di partecipazione economica, per lo stretto collegamento con il salario di produttività. Si tratta di solito di aziende nelle quali le Relazioni Industriali hanno assunto un approccio di tipo cooperativo da molto tempo.

Sono riconducibili a questo schema anche molti degli accordi sul welfare aziendale che prevedono una definizione degli schemi di welfare condivisa tra aziende e sindacati con le modalità previste dalla legge. In molti casi questi accordi, molto più numerosi, prevedono anche una consultazione dei lavoratori con assemblee o questionari, o anche una decisione personale del singolo lavoratore.

Nel rapporto del 2013 si era evidenziato il carattere storico di canale unico del sindacalismo italiano che vede le articolazioni aziendali dei sindacati, RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) ed RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), quali soggetti titolari dei diritti di “partecipazione”. In caso di violazione del diritto a prendere parte alla determinazione ed al miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di lavoro, le

rappresentanze dei lavoratori possono rivolgersi all'autorità giudiziaria per denunciare la condotta antisindacale del datore di lavoro, come previsto dall'articolo 28 della legge n. 300/70 (cd. Statuto dei lavoratori).

Il citato articolo 28 prevede, infatti, la possibilità, per gli organismi locali delle associazioni sindacali a diffusione nazionale, di adire il Tribunale del luogo del comportamento denunciato al fine di ottenere la rimozione della condotta illecita. L'attivazione di tale ricorso non soggiace a un termine perentorio, ma necessita solamente dell'attualità del comportamento lesivo.

In merito alla richiesta di fornire informazioni sulle misure adottate durante la pandemia per garantire il rispetto del diritto a prendere parte alla determinazione ed al miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di lavoro, si rappresenta che la pandemia da COVID-19 non ha avuto alcun impatto sul godimento di tale diritto da parte dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Si segnala, inoltre, che il Governo e le Parti sociali hanno sottoscritto, a seguito di approfonditi confronti, vari Protocolli condivisi in ordine alle misure di contrasto e contenimento della diffusione della pandemia da COVID-19 negli ambienti di lavoro pubblici e privati:

- *“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”* del 14 marzo 2020;
- *“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”* del 24 aprile 2020;
- *“Protocollo quadro “Rientro in sicurezza” per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 – Ministro per la Pubblica Amministrazione-Organizzazioni sindacali”* del 24 luglio 2020;
- *“Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”* del 6 aprile 2021;
- Ordinanza 21 maggio 2021 (*“Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”*).

Relativamente alle misure adottate per favorire il lavoro da remoto al fine di ridurre la diffusione dei contagi, si rinvia al rapporto sull'articolo 2 del presente ciclo di controllo.

