

Convegno

**Partnership sociale aziendale**  
**Il potenziale delle relazioni industriali cooperative per**  
**le medie imprese altoatesine**

Venerdì, 11 Dicembre 2015  
39100 Bolzano

**Abstract**

**Manuale Partecipazione**

Andrea Signoretti, IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Il Manuale si trova attualmente in traduzione e sarà pubblicato all'inizio del 2016 in italiano ed in tedesco.

La realizzazione di modelli partecipativi di relazioni industriali è certamente utile da un punto di vista etico, al fine di combinare gli obiettivi di valorizzazione del lavoro e di competitività economica che sono enunciati dagli articoli 41 e 46 della nostra Costituzione. Inoltre, le relazioni industriali partecipative possono favorire l'implementazione di forme organizzative innovative. I modelli partecipativi possono assumere diverse forme ed articolazioni. Una prima articolazione del concetto di partecipazione riguarda il coinvolgimento dei rappresentanti del personale nelle decisioni organizzative aziendali, che può essere esercitato attraverso regimi partecipativi forti oppure deboli (Figura 1).

**Figura 1: Regimi partecipativi forti e deboli**

	<b>Potere decisionale dei rappresentanti del personale</b>	<b>Paesi europei</b>
Regimi partecipativi forti	Condivisione del potere decisionale con le imprese	Austria, Germania, Olanda
Regimi partecipativi deboli	Coinvolgimento attraverso le procedure di informazione e consultazione ma potere decisionale che rimane alle imprese	Italia, Spagna

Fonte: IPL | Istituto Promozione dei Lavoratori (Andrea Signoretti)

Se sotto il profilo analitico la distinzione tra regimi partecipativi forti e deboli si configura particolarmente opportuna, va anche detto che tale separazione non è in grado di cogliere appieno la differente intensità con la quale i rappresentanti del personale possono essere coinvolti nei processi decisionali delle imprese. Per tale ragione, appare fondamentale approfondire maggiormente i diversi gradi di influenza che i rappresentanti del personale possono esercitare nelle decisioni aziendali, e che possono essere immaginati lungo un *continuum* partecipativo. L'elemento basilare dei sistemi partecipativi è costituito dalle procedure di informazione, tramite la quali le imprese comunicano ai rappresentanti del personale le decisioni prese, o i risultati di tali decisioni, mentre al punto più elevato del *continuum* partecipativo troviamo i diritti di codecisione e codeterminazione (Figura 2).

**Figura 2: I diversi livelli del *continuum* partecipativo**

<b>Livello</b>	<b>Azione delle rappresentanze del personale</b>
Informazione	Ricezione di informazioni
Consultazione	Formulazione di un proprio parere cui solitamente fa seguito una risposta motivata da parte dell'azienda
Co-decisione e Co-determinazione	Potere di veto
Co-gestione	Attuazione condivisa delle decisioni prese assieme all'azienda. Partecipazione e diritto di voto negli organi societari.

Fonte: IPL | Istituto Promozione dei Lavoratori (Andrea Signoretti)

L'Italia ha fatto proprio un regime partecipativo debole basato sui diritti di informazione e consultazione. Definiti dai Contratti collettivi nazionali di lavoro di alcuni settori già a partire dalla metà degli anni 80', tali diritti sono stati istituzionalizzati con l'approvazione del D.Lgs. 25/2007 che ha trasposto la Direttiva comunitaria in materia (2002/14). Tale decreto ha rafforzato i diritti di informazione e consultazione in quanto ha stabilito, a differenza della normativa comunitaria, che l'evoluzione recente e quella probabile futura dell'attività di impresa, nonché la sua situazione economica, debbano essere considerate materie oggetto di consultazione e non solo di informazione. Nel contempo, la normativa nazionale ha limitato in termini dimensionali le imprese soggette a tali norme, affermando che esse debbano trovare applicazione nelle aziende sopra i 50 e non sopra i 20 occupati come auspicato in ambito comunitario, ed ha stabilito sanzioni modeste in caso di loro inosservanza (Figura 3).

**Figura 3: Rafforzamento e indebolimento dei diritti delle rappresentanze elaborati in ambito comunitario attraverso il D.Lgs. 25/2007**

Rafforzamento dei diritti	Indebolimento dei diritti
L'evoluzione recente e quella probabile futura dell'attività di impresa, nonché la sua situazione economica sono oggetto anche di consultazione e non solo di informazione	Applicazione alle imprese con più di 50 occupati e non 20 come auspicato dalla Direttiva comunitaria
	Sanzioni deboli in caso di inosservanza delle norme

Fonte: IPL | Istituto Promozione dei Lavoratori (Andrea Signoretti)

In ogni caso, il D.Lgs. 25/2007 ha stabilito che i tempi, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione vengano definiti dai contratti collettivi di lavoro.

Nel 2003 il governo ha approvato una legge per incoraggiare la realizzazione di forme partecipative più forti, ma tale normativa è stata subito depotenziata anche per l'intervento della Corte Costituzionale che ne ha sancito l'illegittimità considerando la partecipazione una materia di competenza concorrente tra Stato e Regioni/Province autonome. Tale principio prevede che le Regioni/Province autonome legiferino sulla base dei principi fondamentali in materia definiti da una legge dello stato. In assenza di tali leggi, come avviene in tema di partecipazione del personale, le Regioni/Province autonome possono approvare proprie normative nel rispetto dei principi costituzionali in materia.

In Alto Adige, le relazioni industriali a livello territoriale e aziendale si caratterizzano per un livello di collaborazione più elevato di quello riscontrabile sul territorio nazionale. In primo luogo, le parti sociali altoatesine hanno sempre condiviso l'idea di una stretta collaborazione al fine di favorire uno sviluppo economico del territorio in grado di garantire un buon livello di coesione sociale. Dopo la crisi economica scoppiata alla fine del 2008, questi rapporti collaborativi tra le parti si sono intensificati al fine di aiutare l'economia altoatesina in questo difficile periodo. In secondo luogo, imprese, organizzazioni sindacali e personale si sono storicamente caratterizzati per una buona disponibilità reciproca. In terzo luogo, il governo provinciale ha dimostrato attenzione verso la possibilità di intraprendere azioni volte a favorire il dialogo tra le parti sociali territoriali e l'innovazione delle imprese. Per esempio, recentemente, la Giunta provinciale ha stanziato 110,3 milioni di euro, un investimento quindi significativo, per la ricerca scientifica e l'innovazione per l'anno 2015.

Per questi motivi il Manuale vuole dare un contributo alla discussione in materia di relazioni industriali partecipative in Alto Adige, la cui attuazione sarebbe utile allo sviluppo del territorio.

Di seguito alcuni temi che verranno trattati nel Manuale.

1. Quali sono le diverse forme possibili di partecipazione?
2. Quali vantaggi portano in azienda i modelli partecipativi?
3. La Direttiva comunitaria e la sua implementazione in Italia
4. Modelli partecipativi e organizzazione del lavoro
5. Spazi d'azione ed iniziative concrete a livello territoriale