

Relazioni industriali

Più partecipazione nelle aziende: come riempire l'autonomia dell'Alto Adige di contenuti.



Ecco i tre punti principali:

1.)

Un punto di forza dei nostri vicini al Nord è [la cogestione aziendale prescritta per legge](#). Dove è prevista la partecipazione dei lavoratori regnano condizioni di lavoro migliori e più eque e le imprese sono più innovative e produttive.

2.)

A livello nazionale si discute spesso dell'attuazione del disposto della costituzione italiana di rendere possibile la partecipazione dei lavoratori nelle aziende. [Due regioni italiane \(Veneto, Emilia Romagna\) e una provincia \(Trento\)](#) si sono già attivate incentivando la partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

3.)

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori sta attualmente analizzando [le potenzialità di partecipazione dei lavoratori nelle imprese altoatesine di medie dimensioni \(50-150 dipendenti\)](#).

Realizzare la partecipazione



L'IPL sta svolgendo un progetto di ricerca sul rapporto tra relazioni industriali collaborative e modelli organizzativi innovativi. Sono ormai numerose le ricerche empiriche che dimostrano la correlazione positiva esistente tra questi due aspetti. Nel contesto competitivo attuale paesi sviluppati come l'Italia non possono che competere attraverso l'innovazione, anche organizzativa, al fine di assicurare ai propri beni e servizi un valore aggiunto che li renda attrattivi nei mercati internazionali

Un'innovazione che può essere fortemente incoraggiata quando le parti sociali collaborano attivamente tra loro alla ricerca di soluzioni aziendali condivise in grado di garantire vantaggi sia ai lavoratori che alle imprese. Ciò richiede il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali, e quindi indirettamente dei lavoratori, nei processi decisionali relativi alla distribuzione delle risorse economiche e/o dell'organizzazione aziendale. Le diverse forme di partecipazione realizzabili nelle imprese sono brevemente descritte all'interno del seguente Box 1.

Articolo 46 Costituzione Repubblica Italiana

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.

Tipologia di partecipazione	Caratteristiche
Operativa	Valorizzazione del contributo dei lavoratori (tramite cassetta dei suggerimenti, riunioni dei gruppi di lavoro, ecc.) per l'adozione di miglioramenti incrementali nei processi produttivi
Decisionale	Condivisione delle scelte organizzative (formazione continua, rotazione delle mansioni, ecc.) in un'ottica di valorizzazione del lavoro e di rafforzamento della competitività aziendale
Finanziaria	Incentivazione economica della performance dei lavoratori e condivisione dei risultati economici aziendali

Lo studio dell'IPL, svolto da Andrea Signoretti, prenderà in esame due casi aziendali caratterizzati da relazioni industriali collaborative per verificare proprio in base a quali processi simili relazioni possano influire positivamente sull'adozione di modelli organizzativi innovativi. In questo modo sarà possibile delineare good practices cui potranno fare riferimento altre imprese e/o organizzazioni sindacali che desiderano muoversi in questa direzione.

Le Regioni hanno ampi margini



Se le imprese e le organizzazioni sindacali sono i primi attori che possono favorire lo sviluppo di un legame virtuoso tra relazioni industriali e modelli organizzativi, è altrettanto vero che le istituzioni pubbliche possono esercitare un ruolo importante soprattutto nel sostenere rapporti partecipativi tra le parti sociali, come dimostrato dai casi di Germania, Austria e Svezia solo per citarne alcuni. Nel nostro paese si è soliti pensare che eventuali regolazioni legislative in tema di partecipazione delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori possano essere esclusivamente di fonte statale, ma in realtà non è così. Infatti, la Corte Costituzionale, con una sentenza del 2005, ha dichiarato illegittimo il Fondo nazionale per la partecipazione dei lavoratori nelle imprese istituito dal governo nel 2003, volto ad incentivare economicamente l'implementazione di sistemi partecipativi. La Corte, in particolare, ha osservato che i diritti di partecipazione debbano essere considerati come una materia di competenza concorrente tra Stato e Regioni (comprese quindi le Province autonome), da regolare sulla base del principio di lealtà reciproca tra i due livelli istituzionali e non in modo unilaterale da parte dello Stato.

Pertanto, le Regioni e le Province autonome possono esercitare un importante ruolo propulsivo nel favorire la diffusione di modelli partecipativi di relazioni industriali senza essere costrette ad aspettare l'azione delle istituzioni nazionali.

Quali le regioni innovative „leader“?

Alcune Regioni e Province autonome si sono già mosse in questa direzione, seppur sulla base di contenuti e livelli di efficacia differenti. Le normative approvate in queste Regioni e Province sono sintetizzate nel Box 2. La prima norma è stata quella approvata dalla [Regione Veneto](#) con la Legge Regionale n.5/2010, volta ad incentivare economicamente la partecipazione azionaria o come soci d’impresa dei lavoratori nelle aziende.

Questa Legge è stata impugnata dallo Stato ma la Corte Costituzionale, ad ulteriore dimostrazione degli spazi istituzionali esistenti per Regioni e Province autonome, ha stabilito che l’incentivazione economica della partecipazione finanziaria dei lavoratori nelle imprese sia una materia che può essere legittimamente definita in ambito regionale. In seguito a tale decisione, la Legge è stata quindi resa operativa con la Delibera della Giunta Regionale del 2013 che ha creato un apposito fondo, dotato di 500.000 euro per tale anno, al fine di sostenere gli incentivi fiscali previsti.

Anche la [Provincia autonoma di Trento](#) è intervenuta in materia di partecipazione. Infatti, la Delibera della Giunta provinciale n. 1911 del 7 settembre 2012 ha definito una maggiorazione del 5% dei contributi previsti come aiuti agli investimenti fissi per quelle aziende che realizzano la partecipazione dei lavoratori alle scelte organizzative aziendali. Nel caso del provvedimento trentino, pertanto, l’incentivo fiscale è stato legato non alla partecipazione finanziaria dei lavoratori come avvenuto in Regione Veneto, bensì a quella di tipo decisionale.

Ad un livello più basso di efficacia, in quanto approvata solo in termini di programma, si trova anche la Legge [dell’Emilia-Romagna](#) n.14 del 18 luglio 2014 relativa alla “Promozione degli investimenti in Emilia-Romagna”. Tale Legge Regionale prevede che tra le misure attuative (non ancora approvate) della disciplina legislativa vi siano anche quelle volte a favorire l’introduzione di pratiche di partecipazione dei lavoratori alle gestione aziendale.

Regione Provincia	Tipologia di partecipazione	Stato di avanzamento
Veneto	Finanziaria e basata su incentivi fiscali	Operativa
Trentino	Decisionale e legata ad incentivi fiscali	Operativa
Emilia-Romagna	Decisionale	Approvata come programma

L'Alto Adige può e deve agire

Se consideriamo i poteri legislativi a disposizione delle istituzioni pubbliche decentrate per la disciplina dei rapporti collettivi di lavoro in materia di partecipazione, e soprattutto la loro rilevanza per la competitività dei lavoratori e delle imprese, sorprende che siano così poche le regioni e province che hanno deciso di intraprendere questa strada. Forse gli attori istituzionali decentrati non sono ancora pienamente consapevoli dell'importante ruolo che possono ricoprire nel favorire lo sviluppo di relazioni industriali partecipative.

Soprattutto, sembra mancare, sia a livello istituzionale che tra le parti sociali, la convinzione circa i risultati virtuosi che possono emergere dal rapporto tra relazioni sindacali partecipative e innovazione organizzativa per la competitività delle imprese. Il territorio altoatesino non sembra esente da questi problemi considerata l'assenza di iniziative legislative in materia da parte di istituzioni provinciali che, in molti altri ambiti, sono invece intervenute con grande lungimiranza al fine di garantire uno sviluppo locale equilibrato sotto il profilo socio-economico. Poiché la strada maestra da percorrere per rilanciare l'attività delle nostre imprese non può che essere rappresentata dall'innovazione, anche all'interno della provincia di Bolzano è opportuno che si apra un dibattito approfondito, sia a livello istituzionale che tra le parti sociali, su come sia possibile favorire lo sviluppo di relazioni industriali partecipative.



Si può discutere se sia più adeguato intervenire con incentivi fiscali, che alcune ricerche hanno dimostrato produrre effetti non sempre positivi per esempio in materia di premio risultato, oppure attraverso la definizione di una precisa disciplina concordata ex ante con le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali territoriali. Ma qualcosa va fatto per spingere imprese, organizzazioni sindacali e lavoratori a competere sul mercato attraverso beni e servizi ad alto valore aggiunto e per assicurare quindi un futuro di prosperità all'Alto Adige. Gli esempi da altre regioni italiane dimostrano che esistono i margini d'azione per promuovere relazioni più partecipative nelle aziende altoatesine.

Andrea Signoretti è dottore di ricerca in Sociologia economica e collabora con università e centri di ricerca sui temi delle relazioni di lavoro. È autore di diversi saggi pubblicati su riviste accademiche nazionali e internazionali.