

L'impresa partecipata dai lavoratori. Una nuova sfida in termini di welfare

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università degli studi LUM

La componente sociale e collettiva del lavoro costituisce il substrato fondamentale sul quale deve essere costruita l'organizzazione nelle imprese, partendo dalla centralità dei lavoratori, coloro che per primi partecipano attivamente con il proprio impegno quotidiano. È secondo questo spirito che vanno visti i principi contenuti nell'art. 46 della Costituzione, contemplati nelle premesse alla recente proposta di legge di iniziativa popolare sulla "Partecipazione al Lavoro", di cui non si conosce l'esito ... Nell'attesa, l'assenza di una legge che disciplini i principi della collaborazione dei lavoratori non impedirebbe di provare a sperimentare qualche forma di partecipazione attiva dei lavoratori e dei propri rappresentanti: è arrivato il momento di individuare nuovi strumenti di motivazione e di engagement, che, affiancati dalle misure di welfare, possano contribuire a creare le premesse per dare finalmente concreta attuazione anche all'art. 46 Cost.

Quante volte abbiamo sentito in questi ultimi anni la parola "sostenibilità"? E cosa vuol dire realmente "mettere la persona al centro"?

Oggi - in un mondo sempre più VUCA ossia **Volatile, Incerto, Complesso e Ambiguo** (Volatility, Uncertainty, Complexity & Ambiguity), è necessario riappropriarsi del senso più vero, concreto e profondo dei concetti che, complice la pandemia, pare siano divenuti il "mantra" della **nuova organizzazione del lavoro**, ma che in alcuni casi sono divenuti il comodo paravento dietro il quale nascondersi in assenza di idee, continuando a fare né più né meno quello che si è sempre fatto, ma con un **bollino green**.

Partiamo dalla **sostenibilità**. La **Treccani** fornisce una definizione di sostenibilità che abbraccia l'ambito delle **scienze ambientali ed economiche** ed è intesa come "condizione di uno sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri. Il concetto di sostenibilità è stato introdotto nel corso della prima conferenza ONU sull'ambiente del 1972, anche se soltanto nel 1987, con la pubblicazione del cosiddetto rapporto Brundtland, venne definito con chiarezza l'**obiettivo dello sviluppo sostenibile** che, dopo la conferenza ONU su ambiente e sviluppo, è divenuto il paradigma dello sviluppo stesso". Nel quadro degli **obiettivi ESG** che stanno diventando **prioritari** per tutte le **aziende**, il requisito della sostenibilità si compone pertanto di tre diversi e fondamentali fattori. L'acronimo **ESG** - propriamente **Environmental, Social, Governance** - è nato nel 2004. Gli esperti di questo settore ci dicono che "lo troviamo nel report del Global compact delle Nazioni Unite dove si esplicava l'idea che la crescente importanza dei fattori **ambientali, sociali** e di **governance** avrebbe portato a migliori decisioni di **investimento**, creato un più forte e più resiliente **mercato finanziario** e contribuito allo sviluppo sostenibile della società in una logica **win-win per tutti**" (Balzan, 2022).

Quanto alla **rilevanza** delle **persone** se è vero che sono cambiati ormai il senso ed il significato del lavoro - ed è bene esserne consapevoli - è anche vero che quello che **non è cambiato** è come il **lavoro va inteso** all'interno del **nostro ordinamento giuridico**.

Le premesse alla recente proposta di legge di iniziativa popolare sulla "**Partecipazione al Lavoro**" presentata dalla CISL ricordano, infatti, che secondo il nostro ordinamento costituzionale il **lavoro** non è solo lo strumento per procurarsi i mezzi di sostentamento quanto, piuttosto, il mezzo attraverso il quale **realizzare** la crescita degli individui come persone e

membri di una comunità (art. 3 Cost.). Strumento di **elevazione personale e sociale**, perché è il lavoro che consente lo **sviluppo economico** e, ancor più, il progresso sociale di un Paese.

La **componente sociale e collettiva del lavoro** (il **Social** dell'acronimo **ESG**) costituisce pertanto da sempre, all'interno del nostro ordinamento, il substrato fondamentale sul quale deve essere costruita l'**organizzazione del lavoro** in quelle più o meno grandi "comunità" che sono le **imprese**.

È secondo questo spirito che vanno visti i principi contenuti nell'art. 46 della **Costituzione**, ossia "il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende" "ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione". Il che ci porta all'**obiettivo fondamentale della norma** - come ci ricordano sempre le premesse della proposta di legge - quale embrione fondamentale di democrazia economica che i padri Costituenti avevano tentato di introdurre nel nostro sistema economico, partendo proprio dalla **centralità della posizione dei lavoratori**, cioè di coloro che per primi ad esso **partecipano attivamente** con il proprio impegno quotidiano.

In un mondo sempre più incerto, in cui il **significato del lavoro** diviene **sempre più sfuggente** - in termini di motivazione (basti pensare al recente e preoccupante fenomeno delle grandi dimissioni e del *quiet quitting*) - nel quale la **retribuzione** non costituisce più il solo e unico parametro di misurazione del valore che gli individui attribuiscono a quello che fanno, è necessario individuare **nuovi strumenti di motivazione e di engagement**. Strumenti che **affiancati** dalle misure di **welfare** - divenute sempre più estese, sfidanti e sofisticate (cfr. il report Benefits and Trend Italia di AON) - possano contribuire a creare le premesse per dare finalmente **concreta attuazione** anche all'**art. 46 Cost.**

Leggi anche dello stesso autore

[Great resignation, work life balance, competenze professionali. Verso il nuovo mercato del lavoro](#)

Tre da questo punto di vista i passaggi fondamentali della **proposta di legge**.

Il primo (artt. 3 e 4) è dato dalla previsione della **partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori** ai consigli di sorveglianza nelle imprese che adottano il sistema dualistico di governance e ai consigli di amministrazione delle società che non adottano il sistema dualistico. Previsione che ricalca quanto già avviene da anni in Germania e che rende possibile la reale **condivisione di obiettivi strategici** e di **governance** (come ci ricorda anche la **G** dell'acronimo **ESG**).

Il secondo (art. 6) - con previsione che riecheggia le agevolazioni attualmente esistenti con riguardo alla detassazione dei premi di risultato, che ha alimentato in questi anni la proliferazione dei **piani di welfare** - è la previsione di una **tassazione agevolata**, con imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% entro il limite di importo complessivo di 10.000 euro lordi, in favore delle somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota di utili di impresa non inferiore al 10% degli utili complessivi, se erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il terzo, infine (artt. 10 e 11), è la previsione della possibilità del riconoscimento di **premi aziendali ai dipendenti** che hanno contribuito, collettivamente o individualmente, al miglioramento e alla innovazione di prodotti, servizi e processi organizzativi nel quadro delle **commissioni paritetiche** previste dalla contrattazione collettiva a livello aziendale, composte in egual numero da rappresentanti aziendali e dei lavoratori, finalizzate proprio a definire i piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e della organizzazione del lavoro. Con previsione, anche in questo caso, che ricorda quella che era contenuta nella legge di Bilancio per il 2016 (art. 1, comma 189, legge n. 208/2015 e art. 4 del D.M. 25 marzo 2016) sul **coinvolgimento paritetico dei lavoratori dipendenti** nella previsione dei **parametri per la determinazione del premio di risultato**.

Oggi è tuttavia necessario rammentare che l'**agire delle imprese** si **interseca** in modo significativo e duraturo con le persone, le comunità e i territori e che **agire**

responsabilmente - ovvero essere concretamente "sostenibili" - significa avere riguardo a tutti questi elementi secondo obiettivi di valore intesi in senso ampio - quindi con **approccio multi-stakeholders**.

"**Sostenibilità**" e "**centralità della persona**" vogliono dire in sostanza, per l'impresa di oggi, trovare il giusto punto di equilibrio tra **profitto e benessere**, inteso quest'ultimo come attenzione alle persone, al territorio e alle comunità di riferimento, ma con un occhio proiettato alle future generazioni. Si parla in questi casi di "visione intergenerazionale dello sviluppo".

Perché ciò che guida non è più solo la misurazione della **responsabilità sociale** di un'impresa (al di là degli obblighi di legge), ma gli **investimenti, il futuro** e la **sopravvivenza** delle imprese. Fattori che, peraltro, le **nuove generazioni** identificano prioritari quando "scelgono" un'azienda.

Vedremo quello che sarà l'iter della proposta di legge (anche se è lecito dubitare del suo positivo accoglimento).

Ad ogni modo va ricordato che al di là dell'attuazione normativa dell'art. 46 della Costituzione mediante l'introduzione di nuove leggi - su cui è lecito nutrire qualche scetticismo - nulla impedirebbe oggi ad un'azienda in Italia di "mettere a terra" qualche **applicazione sperimentale di forme di collaborazione più avanzate** nella **conduzione dell'impresa**, ad esempio prevedendo consigli di amministrazione "aperti" alla partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori per dibattere temi di comune interesse (quali, ad esempio, la scelta o meno di fare certi investimenti su macchine e/o prodotti, accordi commerciali con partners strategici e così via), che possano avere influenza sul futuro dell'impresa e dei lavoratori, sulla falsariga di quanto avviene ormai da anni in Germania.

In altri termini, l'**assenza di una legge disciplinante** nel dettaglio i **principi della collaborazione dei lavoratori** di cui all'art. 46 Cost. non impedirebbe in alcun modo di provare a sperimentare qualche forma di partecipazione attiva dei lavoratori e dei propri rappresentanti, in grado di superare la logica nemico-avversario, passando a quella di **partner strategico**. Passaggio questo necessario, a mio avviso, per una **moderna visione della impresa** e delle sfide competitive che il futuro riserva.

Come sempre, è questione di buona volontà e di fantasia concreta da adattare caso per caso alle singole realtà aziendali.

Le buone idee, per maturare, hanno sempre bisogno - sia nelle aziende che nel sindacato - delle gambe delle persone su cui camminare.

Camminatori cercasi!