

Come e dove partecipano i lavoratori in Italia

Esperienze in campo: poche ma significative

Di Angela Cappuccini

Il dibattito sulla partecipazione dei lavoratori alle imprese, cavallo di battaglia della Cisl, è tornato di grande attualità. Ed oggi ci sarebbe il contesto favorevole e le condizioni per compiere quel salto qualitativo necessario ad un nuovo sviluppo. Soprattutto perché c'è la consapevolezza, diffusa, che la partecipazione ha offerto risposte positive all'attuale crisi.

Ma le esperienze sul campo, nel nostro paese, non sono ancora così diffuse.

Eppure le premesse c'erano tutte: c'era una volta la **Zanussi** uno dei primissimi esempi italiani in cui, con gli accordi degli anni '90, si tentò di applicare il sistema partecipativo ad un'azienda fordista. Si trattava di accordi fondati essenzialmente sulla bilateralità, in cui trovarono spazio questioni quali l'organizzazione del lavoro, la sicurezza e la formazione affrontate in termini non conflittuali. Gli organismi congiunti, nell'esercizio delle loro funzioni istituzionali, potevano operare in una pluralità di modi: referente, deliberante, redigente, consultivo, politico.

Ma a far entrare il sistema in crisi è stato, oltre alla internazionalizzazione dell'azienda, lo stesso funzionamento del meccanismo: il percorso contrattuale e il percorso partecipativo non spingevano nella stessa direzione, non erano l'uno a supporto dell'altro, "e quindi – sostiene **Marco Bentivogli** segretario nazionale della Fim – le commissioni paritetiche sono diventate progressivamente e puramente burocrazia, non c'era più ricerca di condivisione sulle questioni che si affrontano."

Storia recente invece le esperienze, poche, ma significative, che esplorano nuove frontiere, come quella della **Metalcam**, azienda metalmeccanica di Brescia con 260 dipendenti, che introduce la partecipazione ai risultati d'impresa. Qui è stata costituita una società (Lavoro Spa) partecipata dai dipendenti che hanno aderito (circa 50%) che ha acquistato il 10% del capitale azionario e la rsu è componente di diritto nel Consiglio di amministrazione dell'azienda.

Altra esperienza degna di essere segnalata è quella dell'**Aten**, azienda metalmeccanica di Verona, con 40 dipendenti, che proprio quest'anno ha affrontato in modo innovativo un piano industriale di crescita; ha sottoscritto un accordo che prevede la crescita a 100 dipendenti e il diritto di voto ai soci, la partecipazione al Cda condizionata al raggiungimento del 5% del capitale sociale sottoscritto (10% oltre i 60 dipendenti) e l'adesione di almeno il 20% dei dipendenti; l'obbligo di riacquisto dell'azioni da parte della società, per i primi due anni dall'acquisto, al prezzo pagato inizialmente: Inoltre, l'accordo prevede la possibilità di utilizzare gli importi del Premio di Risultato per l'acquisto delle azioni, riducendo il valore dell'azione da 2.000 a 200 euro, L'Aten produce i camioncini Isuzu, "Per noi questo accordo è molto importante – sostiene Bentivogli – perché rappresenta una buona strada in un'azienda "rappresentativa" per taglia dimensionale al tessuto industriale medio italiano." Un'importante sperimentazione si sta avviando proprio in queste settimane nell'importante **Gruppo Bassilichi**. In questi mesi, inoltre, abbiamo lanciato l'associazione **lavoratori-azionisti Fiat**, per dare potere ai lavoratori negli organismi societari, tale iniziativa si sta scontrando con la legislazione italiana che disincentiva tali iniziative.

Prospettive interessanti per **Finmeccanica**, il più grande gruppo del nostro paese dopo la Fiat. Con la privatizzazione avviata nel 1999 venne realizzato il progetto "Azionariato ai dipendenti.

il 12 aprile 2013 abbiamo siglato un importante "nuovo protocollo di relazioni industriali" – continua Bentivogli – e abbiamo sottoscritto a Le Bourget a giugno 2009 una carta di intenti in questo senso. In questi giorni stiamo per giungere all'intesa su tutti i capitoli previste dal Protocollo.

Vogliamo che Finmeccanica rappresenti una grande esperienza anche sul piano dell'innovazione delle relazioni industriali e della governance. Stiamo investendo molto su questo percorso anche perché

rappresenti uno stimolo positivo a tutto il sistema delle imprese di Federmeccanica”. Stiamo chiedendo con insistenza che si apra un confronto con il vertice Finmeccanica sul capitolo che prevede evoluzioni e ricerca di strumenti che modifichino la Governance di Finmeccanica affinché sia codificato il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella Corporate come nelle società controllate dal Gruppo.

Partiva bene la **Gucci**, la nota azienda del lusso, nel 2001 sottoscrisse con i sindacati l'accordo Esop (Employment Stock Ownership Plan) che prevedeva “a breve un rappresentante dei lavoratori nell'assemblea dei soci”. Ci credeva il management di allora, ma con i successivi scontri societari e conseguenti sostituzioni al vertice l'operazione è diventata lettera morta.

“Nel settore – come sostiene il segretario nazionale Femca Cisl **Sergio Spiller** – non ci sono casi di partecipazione azionaria, ma accordi contrattuali (in particolare nel gruppo Marzotto e in Luxottica) che prevedono forme avanzate di partecipazione alla gestione e ai risultati d'impresa”.

Anche nel settore delle costruzioni si avanza timidamente, un primo passo si può definire il recente accordo alla **Pizzarotti** di Lucignano, 40 dipendenti (Arezzo), che arriva in un momento di difficoltà per il settore ed ha il merito esaltare la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali e costituisce un vero modello per altre realtà produttive. “La partecipazione – spiega il segretario generale della Filca- Cisl, **Domenico Pesenti** – si è rivelata uno strumento efficace nel trovare soluzioni coerenti su tematiche importanti quali la Responsabilità sociale, l'Ambiente e la sicurezza, lo Sviluppo sostenibile, la Formazione”.

Nel settore del terziario l'azionariato collettivo dei dipendenti è esperienza già avviata negli anni scorsi dai gruppi **Autogrill**, **Carrefour** e **Auchan**. Per la Fisascat – sostiene il segretario generale **Pierangelo Raineri** – la leva della partecipazione deve essere il collante tra il sistema delle relazioni sindacali nel nostro Paese e la capacità all'interno dei contratti di trattare questo tema: La partecipazione rappresenta lo snodo principale nel mondo del lavoro e nei processi di riorganizzazione aziendale”.

Nel settore delle **Multiutilities** si sono aperte grandi possibilità con le privatizzazioni. Ma le esperienze in essere. (quote di azionariato riservate ai lavoratori) non hanno avuto un esito fortunato. Troppo spesso non si è riusciti ad arrivare all'accordo tra le OO.SS. E fanno fatica ad affermarsi le associazioni dei dipendenti, che troppo spesso riproducono gli schieramenti politici. Eppure si tratta di un settore particolarmente promettente. Si tratta di aziende nelle quali l'investimento è proiettato in tempi medio lunghi e dunque non soggetti agli speculatori mordi e fuggi e produce, quindi, rendimenti costanti e appetibili nel tempo. Il mercato, d'altra parte, considera sicuri o quanto meno affidabili queste aziende per la tipologia di beni erogati: servizi essenziali, come gas e acqua, non soggetti alla volatilità di altri settori. Il filone sembra essere promettente.

All'**Enel**, invece, l'associazione dipendenti esiste, con lo scopo di avviare un processo partecipativo all'interno dell'azienda.

Come sostiene il segretario generale della Flaei Cisl **Carlo de Masi**: “quando partì la privatizzazione dell'Enel (e delle altre municipalizzate) a fine anni '90, il sindacato, ed in particolare la Flaei, non riuscì a catalizzare e indirizzare l'attenzione dei lavoratori sulle opportunità della emissione delle prime offerte pubbliche di vendita (OPV) delle aziende dei servizi pubblici. Non si era ancora pronti per svolgere un ruolo essenziale nel campo d'azione della democrazia economica. Nel 2008, finalmente, promossa dalla Flaei, nasce l'Associazione dei dipendenti azionisti del gruppo Enel (Adige), con uno Statuto che si muove nella direzione di interessare i lavoratori dipendenti nelle vicende gestionali dell'impresa in cui si svolge la maggior parte della loro vita”.

A parte il laboratorio Fim, che, come abbiamo visto, raccoglie finora le esperienze più significative e innovative, e che ha addirittura previsto nel recente Ccnl appositi gruppi di lavoro per costruire modelli partecipativi; e le aziende pubbliche, che rappresentano il settore a maggiore potenzialità, ancora tante sono le porte che potrebbero aprirsi: dai servizi ai trasporti, alle banche (di cui parliamo a parte), tutti settori per natura post fordisti che hanno le caratteristiche adatte per entrare nella partita.