

### Osservatorio Retribuzione variabile e contrattazione decentrata

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

## In evidenza

Uguaglianza dei salari o salari collegati alla produttività  
di Franca Porto

pag. 2

Incentivi all'innovazione e imprenditorialità del lavoro  
di Giancarlo Corò

pag. 3

## All'interno

Rassegna bibliografia ragionata sul rapporto tra relazioni industriali e produttività  
a cura di Roberta Caragnano

pag. 16

Rassegna stampa

pag. 19

Approfondimenti e documentazione

pag. 22

## Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Alla sezione **dalla A alla Z** troverete la voce **Retribuzione**.

# Aspettando (ancora una volta) Godot!

a cura di Gaetano Zilio Grandi

Con questo secondo Dossier, l'Osservatorio su Retribuzione variabile e contrattazione decentrata entra per così dire "nel vivo". Dopo un primo Dossier dedicato alle recenti nuove regole pattizie sul sistema di contrattazione collettiva, nelle pagine che seguono presentiamo alcuni interventi, eterogenei per formazione, provenienza e sensibilità, sul tema dell'Osservatorio, di carattere economico (Giancarlo Corò), di stampo sindacale (Franca Porto), di taglio giuridico e sindacale (Claudia Ogriseg e Roberta Caragnano), oltre ad una efficace rassegna bibliografica e ad una aggiornata rassegna stampa, affrontano preliminarmente i nodi centrali della materia.

Da una prima lettura dei contributi emerge, prepotente, la sostanziale condivisione della attuale tendenza, da un lato, a valorizzare il ruolo della contrattazione decentrata nell'assetto delle fonti dei rapporti di lavoro nelle imprese e nelle pubbliche amministrazioni, sebbene su queste ultime possa farsi un discorso particolarmente diverso, ben impostato da Claudia Ogriseg; dall'altro, a riguardare la retribuzione, almeno in una sua parte, sempre meno resi-

duale, come variabile dipendente, e dunque come strumento di comunione di interessi tra le parti del rapporto di lavoro e le stesse parti collettive; ed altresì come fulgido e virtuoso esempio di affrontare la crisi economica e preparare il sistema delle relazioni sindacali ad un nuovo, positivo sviluppo, più partecipativo e meno conflittuale, come ben sostenuto da Franca Porto. E ciò vale ancor di più se si pensa alle premesse e ricadute in termini contributivo-previdenziali, dei quali scrive Angelo Guadagnino.

Va da sé che queste innegabili tendenze del nostro sistema sindacale sono soggette ad almeno due ordini di fattori di condizionamento: da un lato esse vanno confrontate con quel che succede nel resto d'Europa, ed in particolare nei Paesi fondatori della Comunità europea, cui infatti dedicheremo il prossimo Dossier; dall'altro lato si devono confrontare con il clima politico-sindacale "interno", ed in specie con non indifferenti resistenze al cambiamento provenienti da specifici settori, sia delle imprese che del sindacato dei lavoratori, secondo una prospettiva conflittuale che si scontra tuttavia con la stes-

sa elaborazione legislativa recente ricordataci ampiamente da Roberta Caragnano.

È nostra solida convinzione – altrimenti non si spiegherebbe la direzione di questo Osservatorio – che l’affermazione di un «modello cooperativo [o partecipativo] di contrattazione», come

scrive bene Giancarlo Corò, sia il futuro; mentre la resistenza *senza se e senza ma* – in un contesto quale quello delle relazioni collettive e di lavoro sia, oramai, il passato.

*Gaetano Zilio Grandi*

## Uguaglianza dei salari o salari collegati alla produttività

*di Franca Porto*

«Uguaglianza dei salari? Il risultato sarà salari immobili ed eguali al livello più basso. A questo immobilismo la Cisl oppone l’azione per i salari collegati alla produttività». È il testo di una illustrazione didattica usata dalla Cisl nei corsi di formazione dei propri quadri aziendali. Siamo nel 1954.

La decisione di sviluppare una forte azione nei posti di lavoro per dare corpo alla scelta, assunta nei Consigli Generali di Bari (1951), Ladispoli e Roma (1953), di dare il via alla articolazione della contrattazione si concretizza e trova il supporto necessario nella costituzione delle Sezioni Sindacali Aziendali.

Due cambiamenti radicali del modo di fare sindacato in contemporanea.

Inutile ricordare gli strali della Cgil di Di Vittorio, la chiusura del governo e la contrarietà di Confindustria.

Il resto è la storia del sindacalismo italiano che, grazie alla contrattazione articolata, ha raggiunto livelli di presenza e di radicamento, tra i lavoratori di tutti i settori, unici in Europa senza cadere nel corporativismo.

La contrattazione articolata ha, nei fatti, anche scavalcato le barriere delle gabbie salariali ed è entrata nel DNA di tutti i sindacalisti.

L’accordo del 22 gennaio sulla riforma del sistema contrattuale rappresenta una ulteriore evoluzione di questa impostazione, un adeguamento ai cambiamenti in atto nel sistema azienda-lavoro di cui si sentiva la necessità da più di un decennio, e che sembrava perennemente rinviato in attesa della maturazione di una comune volontà nelle confederazioni sindacali.

Così non è stato, come non lo è stato, forse da sempre, nelle principali scelte di cambiamento delle grandi regole dell’azione sindacale dal dopoguerra ad oggi. Cambiamenti “scellerati” per alcuni che poi sono diventati invece patrimonio di tutti, grazie a quel forte legame con la prassi quotidiana che accompagna da sempre la vita del nostro sindacalismo. Un sindacalismo che ha saputo accompagnare, ma anche stimolare, i cambiamenti dell’economia italiana e del mondo del lavoro.

Le argomentazioni che hanno so-

stenuto la non firma della Cgil confermano infatti, al di là delle apocalissi evocate, più una difficoltà relativa al contesto politico generale che una vera indisponibilità sui nuovi meccanismi contrattuali che l’accordo avanza, cancellando, progressivamente i precedenti.

La sfida non sarà quindi tanto nello scontro tra due diverse linee sindacali sulla contrattazione, salvo probabilmente la ripetizione delle contrapposizioni di vecchia data in alcuni rinnovi contrattuali, a partire da quello dei metalmeccanici, dove per la Fiom ogni pretesto per smarcarsi sembra essere sempre buono. La vera sfida sarà, soprattutto, nella capacità di togliere la ruggine dalla tradizionale contrattazione e quindi sarà per tutti. La Cisl degli anni Cinquanta accompagnò la svolta sulla contrattazione con una ampia e radicale riforma dei propri gruppi dirigenti, a tutti i livelli, con l’obiettivo di costruire una cultura sindacale adeguata a cogliere tutte le potenzialità delle nuove idee. E ci riuscì, come sappiamo, tanto da contaminare anche le altre culture sindacali, all’epoca ben più distanti di oggi.

Oggi questa nuova cultura, questo adeguamento del modo di contrattare agli spazi che abbiamo ricavato con l’accordo del 22 gennaio, è alla nostra portata di mano, ma non arriva da sola, automaticamente.

La riforma libera spazi, rende disponibili grandi occasioni, apre prospettive, che possono essere raccolti essenzialmente da una maggiore preparazione, responsabilizzazione e partecipazione da parte degli attori locali della contrattazione: le rappresentanze sindacali aziendali, o comunque

territoriali, dei lavoratori e le rappresentanze aziendali e territoriali delle aziende.

È questa la prima rivoluzione che l'accordo sollecita. E non solo nell'ambito sindacale, ma anche nelle aziende dove, fino a non molto tempo fa, si teorizzava sul superamento della figura del capo del personale o dell'equivalente.

Il superamento degli standard consolidati della contrattazione articolata richiede non solo una maggiore capacità ricognitiva da parte degli attori sui bisogni a cui dare risposta (la produttività, per le aziende, e le condizioni di lavoro, retribuzione compresa, per i lavoratori), ma ancor di più una maggiore duttilità nel ricercare risposte più consone, più moderne e corrispondenti alle diverse esigenze che devono conciliarsi non per stanchezza dei contendenti o per mero compromesso, ma come raggiungimento di un livello di equilibrio tra attese del capitale ed attese del lavoro più elevato, anche basato su comuni interessi.

Il fatto che le nuove regole garantiscano una reale tutela delle

retribuzioni a livello nazionale rispetto alla inflazione e che il ruolo dei contratti nazionali e le modalità per il loro rinnovo siano ben definiti permette di concentrare una maggiore attenzione sul secondo livello della contrattazione.

Le parti in gioco devono affrontare una prima questione: la misurazione della redditività dell'azienda, la individuazione di nuove modalità per apportarvi ricchezza e lo stabilire quanta di questa redditività e di questa ricchezza vada ripartita tra i lavoratori. Una seconda questione riguarda il come la parte assegnata ai lavoratori del reddito creato in azienda venga tornata agli stessi. Nei settori del lavoro ad alta frammentazione questi passaggi vanno affrontati considerando la loro dimensione territoriale, come avviene storicamente nel settore edile e dell'agricoltura.

Anche un ulteriore sviluppo della bilateralità, a cui l'accordo per gestire con risorse comuni opportunità e bisogni delle aziende e dei lavoratori, dalla formazione al welfare complementare, favorisce la tutela del reddito deter-

minato dal lavoro.

Nel Veneto, dove già da tempo, in molte situazioni aziendali, si è tentato di forzare i confini imposti alla contrattazione e si sono tentati accordi aziendali innovativi, queste nuove regole trovano un terreno fertile su cui crescere grazie ad una robusta tradizione di contrattazione aziendale e territoriale e alla diffusa presenza delle RSU nelle aziende e delle relazioni sindacali a livello locale e settoriale.

Infine la crisi. Ha senso riformare la contrattazione in questo periodo così duro per i lavoratori e le aziende? La nostra risposta è sì: la crisi, nel portare molti mali sta però anche affinando le capacità di ricercare nuove strade per meglio cogliere e sfruttare ogni segnale di ripresa e la nuova contrattazione può essere uno strumento molto utile a navigare nell'oceano dell'economia globale dopo che la lunga tempesta in corso sarà cessata.

*Franca Porto*

Segretaria generale Cisl del Veneto

## Incentivi all'innovazione e imprenditorialità del lavoro

*di Giancarlo Corò*

L'economia italiana soffriva di bassa crescita ben prima che la crisi finanziaria trascinasse i mercati verso la più profonda recessione del dopoguerra. E difficilmente la ripresa potrà essere rapida e sostenuta se non sapremo superare il principale scoglio su cui l'economia italiana è rimasta incagliata negli ultimi 10 an-

ni: la bassa dinamica della produttività. Sulle ragioni di questa "crisi competitiva" – che si aggiunge e rende più pesante la "crisi economico-finanziaria" che stiamo attraversando – si è discusso a lungo fra studiosi e *policy makers*. La spiegazione su cui vi è stata la più ampia convergenza individua nel deficit

relativo di innovazione il problema da cui partire. Sappiamo fin troppo bene che, come ogni altra economia ad alto livello di sviluppo, il nostro potenziale di crescita può oggi dipendere in misura limitata dall'aumento quantitativo degli input produttivi – lavoro, capitale, risorse naturali. Sarà, invece, dall'efficienza e dall'in-

telligenza con cui usiamo questi fattori che si potrà assicurare in futuro una adeguata crescita del prodotto per soddisfare nuove e più complesse aree di domanda. Anche i problemi di sostenibilità ambientale e sociale dello sviluppo vanno collocati in questa prospettiva. Per capirci: una maggiore efficienza energetica non si raggiunge rinunciando alla crescita, bensì investendo più risorse in nuove soluzioni tecnologiche e organizzative. Oppure, se guardiamo alle esigenze di una società che invecchia, non si devono vedere solo “costi sociali”, ma anche promettenti aree di sviluppo nei settori della salute, del *wellness*, della comunicazione, della domotica, ecc. Più in generale, dobbiamo riconoscere che se nel breve periodo la gestione della crisi deve contare sulle politiche di stabilizzazione finanziaria e sul sostegno pubblico alla domanda, nel medio periodo lo sviluppo sarà rilanciato in modo duraturo solo dalla capacità delle imprese di avviare sperimentazioni innovative, riposizionandosi su beni e servizi a cui verrà riconosciuto più valore da parte degli utilizzatori.

L'innovazione non è questione che riguarda solo gli imprenditori, né costituisce una strategia che si esaurisce con l'adozione di nuove tecnologie, ma è strettamente legata alla qualità e alla creatività del capitale umano impiegato nelle organizzazioni. Questo fenomeno modifica in profondità il tradizionale modello di relazioni industriali fondato sul conflitto capitale-lavoro. Tale conflitto aveva un senso quando il funzionamento dell'impresa era basato su produzioni standard e routine organizzative: in una situazione del genere, la misura-

bilità della prestazione era relativamente semplice, e la maggiore preoccupazione dei lavoratori diventava, da un lato, come partecipare alla distribuzione del reddito, dall'altro, come ridurre l'impatto delle tecnologie che risparmiavano lavoro. Ma per un'impresa che basa la propria strategia competitiva sulla capacità di innovare continuamente prodotti e processi, non è affatto facile misurare *ex ante* il contributo del capitale umano, e diventa invece fondamentale contare sulla motivazione, la creatività e la lealtà dei propri collaboratori. La contrattazione non ha più, dunque, solo obiettivi distributivi, ma diventa uno strumento per incentivare l'iniziativa personale e condividere i benefici dell'innovazione. Potremmo dire, per usare un paradosso solo apparente, che la contrattazione incentivante dovrebbe contribuire ad “imprenditorializzare il lavoro”. Ciò significa non solo legare sempre più il salario ai risultati individuali, ma anche riconoscere spazi di autonomia, di crescita professionale e di investimento personale all'interno dell'azienda. Se questo non avviene, l'organizzazione aziendale rischia di creare condizioni di “selezione avversa”. Infatti, se

i lavoratori più dotati di conoscenze e spirito di iniziativa non vedono riconosciuto il proprio contributo allo sviluppo dell'impresa, sono allora incentivati ad uscire, cercando altre imprese più riconoscenti, oppure creando essi stessi una nuova impresa. Mentre rimarranno all'interno dell'azienda solo i lavoratori meno dotati di capitale umano e più avversi al rischio, la cui produttività tenderà a calare anche a causa della perdita di esternalità positive assicurate dai lavoratori più capaci.

In conclusione, l'affermazione di un modello cooperativo di contrattazione, nel quale legare la componente variabile del salario alle prestazioni individuali e al contributo ai processi di innovazione, risponde ad almeno tre obiettivi: quello dello sviluppo della competitività dell'impresa, di aumento della produttività dell'economia e, in definitiva, di crescita dell'occupazione e benessere dei lavoratori. Si tratta di obiettivi troppo importanti per lasciarli ad uno scontro ideologico.

**Giancarlo Corò**

Professore associato  
di Economia politica

Università Ca' Foscari di Venezia

## Bollettino Adapt

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali: **Bollettino ordinario** e **Bollettino speciale**.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Si veda il sito [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

# Contrattazione decentrata nel settore privato e pubblico: quali prospettive?

di *Claudia Ogriseg*

Risale a qualche giorno fa la notizia che i sindacati dei metalmeccanici presenteranno piattaforme distinte all'avvio della contrattazione per il rinnovo del contratto (cfr.

M. Mascini, *Stagione contrattuale. Sindacati sempre più divisi*, apparso il 29 giugno 2009, in *www.ildiaridel lavoro.it*). Fim e Uil definiranno le proprie istanze alla luce del c.d. Accordo

quadro separato con la prospettiva di "snellire" i contenuti dei contratti collettivi nazionali di categoria a favore di quelli decentrati e negoziare triennialmente la parte economica con applicazione dell'indice Ipca per l'adeguamento dei minimi tabellari. Fiom individuerà invece le proprie richieste all'interno della cornice di regole delineata nel Protocollo del 1993, rischiando di essere ignorata da Federmeccanica (cfr. la Relazione del Presidente P.L. Ceccardi all'Assemblea generale Federmeccanica, Torino, 26 giugno 2009, in *Boll. Adapt*, 2009, n. 18).

L'avvio della fase di rinnovo contrattuale per una categoria così importante offre lo spunto per riflettere sugli scenari che si prospettano per la contrattazione collettiva decentrata nel settore privato e in quello pubblico privatizzato. È noto che lo scorso

gennaio si è dato inizio a una riforma, attesa da più di un decennio, volta alla definizione di un nuovo assetto contrattuale comune. Con un Accordo quadro, sottoscritto da Go-

verno, Confindustria e solo alcune associazioni sindacali, si è optato per un forte investimento sulla contrattazione decentrata. Una scommessa sugli effetti benefici per retribuzioni e

produttività di istituti incentivanti, pesantemente contrastata e contestata, che rappresenta un vero e proprio azzardo.

La scelta di definire gli assetti contrattuali tramite una differenziazione funzionale tra livelli e un investimento su quello decentrato è rischioso per il settore privato, in assenza di regole condivise sull'istituzionalizzazione della rappresentanza sindacale. Se è stato deludente osservare su questo tema una frattura sul versante sindacale in sede di Accordo quadro, è stato sconcertante registrare l'ennesimo compromesso al ribasso nella definizione delle norme di attuazione.

Nell'Accordo interconfederale non sono state definite le regole volte a istituzionalizzare la rappresentanza sindacale. Le parti si sono limitate a condividere un'affermazione programmatica: «rivedere ed aggiornare le regole

pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo ivi compresa la certificazione all'Inps dei dati di iscrizione sindacale» (art. 7, Accordo interconfederale 15 aprile 2009). Nella pressante esigenza di trovare una soluzione in merito all'efficacia soggettiva di contratti in deroga per il settore privato, si sono pesantemente limitate le potenzialità delle c.d. clausole di uscita. La contrattazione in deroga è stata ammessa solo a livello territoriale, in presenza di precisi presupposti, e comunque previo avallo dei soggetti collettivi firmatari dell'accordo nazionale derogato (art. 5, punto 2, Accordo interconfederale 15 aprile 2009).

Nel settore privato, l'avvicinamento tra le sigle sindacali in merito al principio di democrazia delegata e rappresentativa nei luoghi di lavoro continua a essere una speranza. L'augurio è che le divisioni sindacali possano appianarsi, sì da non compromettere l'investimento sulla contrattazione decentrata realizzato con l'Accordo quadro.

Tutt'altro che confortanti appaiono le prospettive anche per la contrattazione collettiva nel lavoro pubblico privatizzato, rispetto al quale l'Accordo quadro è destinato a trovare applicazione seppur con alcune varianti (il meccanismo di calcolo iniziale e adeguamento finale delle retribuzioni rispetto all'inflazione, cfr. §

2, punto 2, cpv. 8 e 9, Accordo quadro 22 gennaio 2009; tempi e condizioni degli sgravi fiscali/contributivi, cfr. punto 10, Accordo quadro 22 gennaio 2009).

In questo settore la scommessa sugli istituti retributivi incentivanti costituisce un azzardo per i deludenti risultati ottenuti sino ad oggi dalla contrattazione integrativa, diffusi da autorevoli analisi di Cnel, Corte dei Conti, Aran e altri Istituti di ricerca. Sarebbe peraltro erroneo ritenere che, da parte governativa, il rischio non sia stato calcolato e “contenuto”. Recentemente sono state introdotte ulteriori e pesanti limitazioni finanziarie ai fondi destinati alla contrattazione integrativa. Inoltre nello schema di decreto attuativo della legge delega 4 marzo 2009, n. 15, l’ambizioso progetto di valorizzazione del merito tramite premi e incentivi, “terzo asse portante” del miglioramento della performance della Pubblica Amministrazione, comporta un pesante processo di legificazione.

Un’analisi delle disposizioni sin’ora elaborate evidenzia come l’obiettivo di diffondere un sistema di meccanismi premiali negoziati sia tenacemente perseguito dal legislatore delegato, ma con una pesante invasione degli spazi riservati alla contrattazione integrativa. Si prescrive che nel contratto collettivo nazionale di lavoro siano definite le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra diversi livelli di merito in funzione dei risultati di *performance* ottenuti dalle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali che raggruppa le singole amministrazioni (art. 40, comma 3-*quater*) e che siano destinate apposite risorse per premiare il merito e

il miglioramento delle *performance* dei dipendenti (art. 45, comma 3-*bis*). Si statuisce inoltre l’obbligo per la contrattazione integrativa di assicurare elevati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando impegno e qualità della performance attraverso trattamenti economici accessori (art. 40, comma 3-*bis*). Più oltre si interviene in maniera più pressante, precisando che detti trattamenti debbano essere collegati alla performance individuale e a quella organizzativa con riferimento all’amministrazione nel suo complesso e alle unità in cui si articola (art. 45, comma 3, lett. *a* e *b*). Da ultimo, si prevede che i contratti collettivi nazionali del comparto dirigenziale debbano incrementare progressivamente gli emolumenti legati al risultato sino al raggiungimento di una precisa percentuale della retribuzione complessiva entro un termine definito (art. 24, comma 1-*ter*).

Il disincanto con cui il legislatore delegato investe sugli esiti della contrattazione integrativa è evidente solo che ci si soffermi su alcune novità. Nello schema di decreto delegato si intensificano i controlli sulle procedure di contrattazione (art. 47) e sui contratti (art. 40-*bis*, comma 1), anche tramite un pervicace monitoraggio su costi, consistenza dei fondi accessori, applicazione dei criteri di premialità del riconoscimento del merito (art. 40-*bis*, comma 3). Si responsabilizza inoltre l’Amministrazione, sia nella fase di contrattazione, sia in quella di applicazione dei contratti, con l’esplicito riconoscimento della facoltà di applicazione unilaterale dei principi previsti dal decreto in caso di mancato accordo (art. 40, comma 3-*ter*) o

sottoscrizione di accordo nullo (art. 40-*bis*, ultimo periodo). Infine si introducono pressanti obblighi per i dirigenti: quello di valutare il personale per la progressione economica, tra le aree e la corresponsione di indennità e premi incentivanti (art. 17, lett. *e-bis*), pena la decurtazione della retribuzione di risultato per mancato raggiungimento di *standard* qualitativi e quantitativi fissati dall’amministrazione da parte del personale affidato ai propri uffici (art. 21, comma 1-*bis*); quello di individuare eventuali eccedenze di personale, pena una responsabilità erariale (art. 33, comma 1-*bis*).

Qualora le norme qui sinteticamente analizzate trovassero spazio nel decreto legislativo attuativo della l. n. 15/2009, alla contrattazione integrativa nel settore dell’impiego pubblico privatizzato sarà concessa un’ultima *chance* di riscatto. Non resta che attendere gli sviluppi.

**Claudia Ogriseg**

Assegnista di ricerca  
Università degli Studi di Brescia

## Dossier Adapt

**Dossier n. 5**

12 giugno 2009

## La riforma degli assetti contrattuali

a cura di Valerio Berti

# Lo sgravio contributivo a favore della contrattazione di secondo livello

di Angelo Guadagnino

Il Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività conteneva, al punto 5), la previsione che il Governo avrebbe dovuto attuare una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione di premio di risultato.

Secondo tale direttiva, la nuova disciplina avrebbe dovuto, da un lato, abrogare la normativa in vigore sulla c.d. decontribuzione e, quindi, stabilire l'intera imponibilità ai fini previdenziali della retribuzione erogata a titolo di premio di risultato e, dall'altro, prevedere per il triennio 2008-2010, nel limite delle risorse stanziare in un apposito Fondo, uno sgravio contributivo che sarebbe stato stabilito per le imprese nella percentuale fissa del 25% dell'erogazione ammessa allo sgravio e per i lavoratori in misura pari ai contributi previdenziali a loro carico, calcolati sul premio di risultato ammesso all'agevolazione (e con conguaglio immediato in busta paga).

Il legislatore ha dato attuazione alle disposizioni previste nel sopraccitato Protocollo con i commi 67 e 69 dell'art. 1 della l. 24 dicembre 2007, n. 247.

La prima delle due norme (il comma 67) ha abrogato, con ef-

fetto dal 1° gennaio 2008, l'art. 2 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla l. 23 maggio 1997, n. 135, che prevedeva la decontribuzione

## **Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello**

degli importi stabiliti dalla contrattazione aziendale ovvero di secondo livello di cui era incerta l'erogazione e la cui struttura era correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Al posto della disciplina abrogata, il comma 67 ha introdotto, seppur in via sperimentale, uno sgravio contributivo entro i limiti della misura fissata dalla legge (650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010), prevedendo l'istituzione di un apposito Fondo costituito *ad hoc* e denominato Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

Per l'attuazione delle nuove agevolazioni il comma 68 ha poi rimandato all'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con quello dell'economia e delle finanze.

Tale decreto, recante la data del 1° gennaio 2008, è stato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n.

178 del 31 luglio 2008.

Ai sensi dell'art. 1, le risorse del Fondo sono ripartite nella misura del 62,5% per la contrattazione aziendale e del 37,5% per quella territoriale, prevedendosi tuttavia che, in caso di mancato utilizzo dell'intera percentuale attribuita a ciascuna delle predette tipologie contrattuali, la quota residua venga attribuita all'altra tipologia.

A partire dal 1° gennaio 2008 il decreto (art. 2, comma 1) ha stabilito la concessione di uno sgravio contributivo sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ovvero di secondo livello, entro il limite del 3% della retribuzione contrattuale annua dei lavoratori.

Per la determinazione di tale limite massimo la retribuzione contrattuale da prendere a riferimento è quella imponibile annua ai fini previdenziali, come si ricava dal rinvio all'art. 1, comma 1, l. n. 389/1989 (art. 3, comma 4).

La misura dello sgravio contributivo, entro il tetto della retribuzione come sopra determinata, è così fissata (art. 3, comma 1):

- entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro (lett. e);
- totale sulla quota del lavoratore (lett. f).

Per poter accedere allo sgravio, è necessario che i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, presentino le seguenti caratteristiche:

a) siano sottoscritti dai datori di lavoro e depositati, a cura dei medesimi o delle associazioni alle quali aderiscono, presso le Direzioni provinciali del lavoro entro 30 giorni dalla data della loro stipulazione;

b) prevedano erogazioni: 1) incerte nella loro corresponsione o nel loro ammontare; 2) correlate a parametri atti a misurare gli aumenti di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Per la corresponsione dello sgravio è sufficiente la sussistenza di uno solo dei predetti parametri (art. 2, comma 3).

Per quanto riguarda le imprese di somministrazione di cui al d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni si dovrà far riferimento, ai fini dell'accesso allo sgravio contributivo, alla contrattazione di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice o dalle organizzazioni cui essa aderisce (art. 2, comma 9).

La concessione dello sgravio è inoltre subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006 in materia di regolarità contributiva e di osservanza della parte eco-

nomica degli accordi e dei contratti collettivi (art. 2, comma 6).

In caso di indebita fruizione del beneficio, i datori di lavoro – fatta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato – sono tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento delle sanzioni civili previste dalle vigenti disposizioni (art. 2, comma 7).

Dalla fruizione dei benefici in questione sono escluse le Pubbliche Amministrazioni di cui al d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, relativamente ai dipendenti pubblici per i quali la contrattazione collettiva nazionale è demandata all'Aran (art. 2, comma 8), nonché le aziende che hanno corrisposto ai dipendenti, nell'anno solare di riferimento, trattamenti economici e normativi non conformi a quanto previsto dall'art. 1, comma 1, d.l. n. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 389/1989 (art. 2, comma 6).

Per poter essere ammessi alla concessione dello sgravio i datori di lavoro, anche tramite i soggetti di cui all'art. 1 della l. n. 12/1979, dovranno inoltrare, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'Inps e ciò anche per i lavoratori iscritti ad

altri enti previdenziali (art. 3, comma 1).

Nel rispetto dei limiti di spesa complessivamente previsti, per la concessione dello sgravio sono fissati i seguenti criteri di priorità:

a) contratti aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello stipulati e depositati alla data del 31 dicembre 2007 i cui effetti si protraggono successivamente alla predetta data, secondo l'ordine cronologico di inoltro della domanda di ammissione;

b) contratti aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello stipulati e depositati dal 1° gennaio 2008, secondo l'ordine cronologico di inoltro della domanda di ammissione, considerando in via prioritaria la data di stipulazione del contratto (art. 4, comma 1).

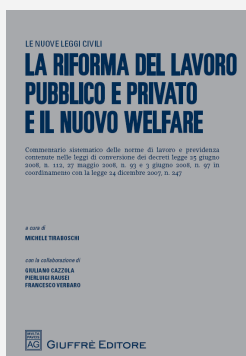
A ciascuna delle domande di ammissione allo sgravio l'Inps attribuisce un numero di protocollo informatico (art. 4, comma 2).

L'ammissione al beneficio è disposta dall'Inps con cadenza periodica e dell'esito delle domande viene data tempestiva comunicazione alle aziende beneficiarie (art. 4, comma 3).

*Angelo Guadagnino*

Avvocato Ufficio legale Inps Vicenza

## Publicazioni



a cura di **Michele Tiraboschi**

con la collaborazione di **Giuliano Cazzola, Pierluigi Rausei e Francesco Verbaro**  
Giuffrè, 2009

Il quadro normativo di disciplina dei rapporti di lavoro è stato oggetto nel corso dell'ultimo anno di rilevanti e spesso contrapposti interventi di legge. Attraverso ben tre decreti legge è stato profondamente ridisegnato il quadro normativo del lavoro pubblico e privato e sono state poste le premesse per il completamento della riforma del sistema previdenziale. I contributi raccolti nel presente commentario, firmati anche da autori che hanno contribuito alla redazione dei recenti decreti, mirano a fornire una prima interpretazione sistematica delle leggi di conversione con l'obiettivo di fornire al lettore le giuste coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo necessarie per assimilare e gestire il nuovo assetto legale dei rapporti di lavoro.

Per informazioni sull'acquisto rivolgersi all'editore, tel. 02.38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo [vendite@giuffre.it](mailto:vendite@giuffre.it).



# La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge

Working Paper Adapt, 27 maggio 2009, n. 86

di Roberta Caragnano

Il 20 maggio 2009 è stata presentata e discussa in Senato la bozza provvisoria di un progetto di legge unificato, con relatore Pietro Ichino, sulla partecipazione dei lavoratori alle imprese. Il momento è stato definito storico in quanto imprese e sindacati da un lato e Governo ed opposizione dall'altro hanno trovato un punto di incontro. L'Esecutivo, infatti, non ha presentato una propria iniziativa legislativa, ritenendo preferibile riservare agli organi parlamentari l'elaborazione di una disciplina in materia di partecipazione dei lavoratori, con l'impegno di seguire con attenzione i lavori delle Commissioni riunite dal momento che il tema è delicato ed è necessario che sia condiviso non solo a livello parlamentare ma anche da tutte le forze sociali.

La bozza di testo unificato ha l'obiettivo di recepire, in unico disegno di legge, le varie proposte presentate in Senato. All'inizio della legislatura, infatti, sono stati presentati due disegni di legge in questa materia: il ddl n. 803/2008 e ddl n. 964/2008 a firma rispettivamente di Maurizio Castro e Tiziano Treu. A questi, più di recente, se ne sono aggiunti altri due: uno di Anna Cinzia Bonfrisco e Francesco Casoli, il ddl n. 1307/2008 e l'altro, il ddl n.1531/2009 a firma di Benedetto Adragna<sup>(1)</sup>.

La necessità di un intervento strutturale in questa materia particolarmente delicata che, però, conosce il ritardo dell'Italia rispetto ad altri Paesi europei, non solo di impostazione anglosassone come il Regno Unito ma anche rispetto a modelli legislativi e contrattualistici più simili al nostro come Francia e Germania, è ormai una priorità. Ciò anche alla luce dei recenti dati forniti dal Rapporto OCSE 2008 e pubblicato il 17 maggio 2009 che evidenziano il netto calo della produttività nel nostro Paese che si colloca, dopo Grecia e Spagna, al 23° posto nella classifica dei 30 Paesi industrializzati. Secondo i dati contenuti nel Dossier, a pesare negativamente sulle buste paga degli italiani è il cuneo fiscale, che calcola la differenza tra quanto pagato dal datore di lavoro e quanto effettivamente percepito dal lavoratore. Questi eventi congiunturali dell'economia europea hanno riportato in prima linea e all'atten-

zione delle parti sociali italiane<sup>(2)</sup> il tema della partecipazione dei lavoratori e la necessità di intervenire con misure che leghino i salari ai risultati dell'impresa<sup>(3)</sup>. In tale contesto, a rendere ancor più attuale la necessità di un intervento politico-legislativo diretto ad introdurre forme di azionariato dei dipendenti delle aziende sovviene anche il "modello Detroit" che, attraverso l'ingresso della *United Automobile Workers* nel capitale della Chrysler, nel pieno della crisi americana, sottolinea l'importanza della compartecipazione dei sindacati e dei lavoratori alle scelte dell'impresa e nel governo della stessa anche dal punto di vista della partecipazione azionaria al capitale.

*In primis* la bozza di testo unificato, riguardo allo strumento normativo da adottare, presenta delle differenze rispetto alle altre proposte. Mentre il ddl n. 1307/2008, infatti, prevede il conferimento di una delega legislativa al Governo per disciplinare e promuovere la partecipazione dei lavoratori alle imprese, Pietro Ichino, sotto tale profilo, ritiene preferibile non ricorrere allo strumento della delega ritenendo che sia fondamentale, per le Commissioni, procedere in via diretta all'elaborazione della normativa applicabile dal momento che sul testo ci sono già punti di accordo tra le parti.

Il modello previsto dalla bozza di legge, in coerenza con quello già sperimentato a livello europeo con la Direttiva 94/45 sui CAE, non impone alle parti uno schema precostituito ed automatico di partecipazione ma attribuisce allo strumento della contrattazione collettiva la scelta del singolo modello da adottare, infatti sarà compito delle «parti sociali scegliere il modello più adatto a quella specifica impresa e all'intensità dell'impegno che si vuole mettere in campo»<sup>(4)</sup>. Allo stesso modo l'istituzione e la disciplina delle varie forme di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori sono rimesse alla stipula di appositi contratti collettivi tra imprese e organizzazioni sindacali.

Un elemento considerato di particolare interesse è quello contenuto del ddl n. 803/2008, in relazione alla possibilità che gli accordi sulle forme di parte-

cipazione possano prevedere deroghe alla contrattazione collettiva nazionale, dal momento che esse potrebbero risultare necessarie per alcuni profili dei rapporti di lavoro, come quello dell'orario della prestazione.

Nel dettaglio, la bozza è costituita da 5 articoli, individua ben 9 differenti tipologie di partecipazione e offre a imprese e sindacati la possibilità di stringere accordi di diverso tipo, dai semplici obblighi di consultazione a carico delle aziende, all'istituzione di organismi congiunti, dalla partecipazione dei lavoratori agli utili, via via crescendo di intensità e impegno fino ad arrivare alla partecipazione azionaria dei dipendenti e al diritto a sedere con propri rappresentanti nei Consigli di sorveglianza.

Obiettivo del testo legislativo è delineare i caratteri salienti delle diverse forme di partecipazione consentite e già in larga parte sperimentate a livello aziendale ma non ancora diffuse pienamente per la mancanza di un chiaro quadro normativo di riferimento che legittimi l'attivazione degli strumenti di partecipazione dei lavoratori soprattutto in relazione al criterio di selezione dell'agente contrattuale alla luce della mancata attuazione dell'art. 39, comma 2, della Costituzione. In tal senso il progetto di legge, introducendo il criterio della *rappresentatività maggioritaria* e adottando una soluzione rispettosa del principio di sussidiarietà dell'intervento dello Stato rispetto all'autonomia delle relazioni industriali, risolverebbe il problema sulla legittimazione dei sindacati a stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia giuridica *erga omnes*, strumento base della partecipazione.

Il requisito della *rappresentatività maggioritaria* dell'organizzazione sindacale o di una coalizione di organizzazioni sindacali che, secondo la bozza di testo unificato, consente la stipulazione del "contratto istitutivo" delle forme di partecipazione è valutata secondo la disciplina di fonte collettiva applicabile nell'impresa oppure, in via subordinata e in difetto di tale disciplina, si fa riferimento al maggior numero dei voti espressi dai lavoratori nell'ultima elezione (entro l'ultimo triennio) dei rappresentanti. Il progetto, prevede, altresì, come formulazione alternativa che il soggetto titolare possa essere anche una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali che possa considerarsi maggioritaria sulla base di «un indice composto per metà sulla base del risultato elettorale nella più recente elezione dei rappresentanti sindacali» – entro l'ultimo triennio – «e per metà

sulla base del numero degli iscritti».

In difetto dell'applicazione delle discipline su indicate e in via residuale troverebbe applicazione la disciplina che consentirebbe di sottoporre a referendum i contratti con i quali vengono istituite le forme di partecipazione più importanti, in tal caso potrebbero essere legittimati a firmare il contratto uno o più sindacati con la maggioranza dei voti dei lavoratori e anche un'organizzazione minoritaria, qualora sia in grado di conquistare la maggioranza dei consensi in un referendum fra i dipendenti.

Nella tabella 1 è schematizzata l'operatività dei criteri per l'attribuzione della rappresentatività maggioritaria.

La bozza provvisoria all'art. 3 fissa l'obbligo, per le aziende aventi la forma delle società per azioni o di società europea (ai sensi della disciplina dettata dal Regolamento n. 2157/2001 del Consiglio Europeo) con oltre 300 dipendenti che hanno già adottato, per espressa previsione statutaria, il sistema duale (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza), a prevedere la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori con una ripartizione dei posti lasciata, anche in questo caso, alla determinazione della contrattazione aziendale.

Gli artt. 4 e 5 della bozza sono quelli nei quali si delineano gli scenari più innovativi. Anzitutto sulla partecipazione azionaria: «I contratti collettivi o individuali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento o fondazioni o associazioni alle quali i dipendenti possono partecipare».

Il testo recepisce le forme di partecipazione contemplate dai ddl n. 803/2008 e n. 964/2008 (per una comparazione più dettagliata dei vari disegni di legge si veda la tabella 2), ritenendo forse prudente non anticipare una scelta tra i vari modelli partecipativi enucleati nei testi di legge all'esame delle Commissioni. Pertanto, anche tali strumenti di partecipazione, nel rispetto del principio della autonomia contrattuale delle parti sociali, devono essere considerati come tra loro alternativi e rimessi alla contrattazione aziendale per la scelta del singolo modello da adottare. In merito, riguardo allo strumento istituzionale delle fondazioni, individuato per la realizzazione dei piani azionari dei lavoratori, la bozza non si sofferma ulteriormente rinviando alle possibili soluzioni prospettate in corso di discussione; diversamente il ddl n. 1531/2009

presentato da Benedetto Adragna ne individua, invece, gli elementi essenziali. Le scelte di ricorrere alle fondazioni piuttosto che alle SICAV (Società di investimento a capitale variabile) sarebbe preferibile per la maggiore snellezza di funzionamento delle prime rispetto alle seconde e per il loro assoggettamento ai controlli della pubblica autorità che fornisce la garanzia di una corretta amministrazione e la certezza del perseguimento degli scopi previsti dallo statuto e dalla legge per la gestione delle azioni dei lavoratori.

Più in particolare, il Disegno di legge Adragna prevede anche un meccanismo di autofinanziamento del patrimonio delle fondazioni articolato da un lato, in prestiti gratuiti erogati dalle banche agli aspiranti azionisti/lavoratori e, dall'altro nella destinazione di una parte dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto. In entrambi i casi i cespiti sarebbero sottratti all'imposizione fiscale prevedendo, in tal modo, una forma di detassazione.

Per l'approvvigionamento delle risorse finanziarie necessarie ad assicurare la partecipazione dei lavoratori nell'impresa il progetto ripercorre l'intento realizzato dal Legislatore nel 2003 con la l. n. 350 del 24 dicembre 2003 (Finanziaria 2004) che prevedeva l'istituzione di un Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, al fine di sostenere programmi finalizzati alla partecipazione degli stessi ai risultati o alle scelte gestionali dell'impresa.

Il Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori, istituito dall'art. 4, comma 112, della citata legge ha una dotazione iniziale di 30 milioni di euro ed è gestito da un comitato paritetico composto da dieci membri, due in rappresentanza del Ministero del lavoro e otto in rappresentanza delle associazioni sindacali di datori di lavoro e di lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale (comma 113). Esso interviene in sostegno di programmi predisposti per l'attuazione di accordi sindacali o statuti societari, finalizzati a valorizzare la partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime<sup>(5)</sup>.

Il ricorso allo strumento delle fondazioni nonché alla modalità di finanziamento su indicate potrebbe essere una modalità migliore per generare un aumento della produttività aziendale che potrebbe essere molto più efficace anche rispetto alla previsione di accordi parasociali, considerati validi, in

passato, sia dalla Consob che da Confindustria nella proposta in tema di partecipazione dei lavoratori nell'impresa fatta da quest'ultima in sede di audizione dinanzi alle Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera dei Deputati del 12 febbraio 2004.

La bozza unificata presentata da Pietro Ichino, infine, prevede che una parte della retribuzione possa essere pagata in quote azionarie dopo il raggiungimento di determinati risultati. In tal caso, a sostenere gli accordi entrerebbe in gioco la leva fiscale. Alle azioni assegnate ai dipendenti, infatti, spetterebbe l'esenzione fiscale fino a 2.600 euro con un periodo minimo di possesso di 4 anni. Inoltre, «gli importi versati dai dipendenti aderenti al piano di partecipazione azionaria sino a 5.200 euro godranno di una detrazione d'imposta al 19%». In tal modo darebbero favorite tutte le forme di partecipazione agli utili attraverso voci retributive legate al raggiungimento di determinati obiettivi, al margine operativo lordo o a particolari forme di organizzazione del lavoro. Su queste voci, infine, non sarebbero dovuti i contributi previdenziali.

Queste sono le premesse del dibattito parlamentare per una legge sulla partecipazione azionaria dei lavoratori nell'impresa.

Il tema solleva comunque diversi interrogativi, ad esempio quale forma può assumere la partecipazione azionaria in caso di imprese non quotate, che sono largamente presenti nel nostro Paese, oppure come favorire una partecipazione azionaria diffusa in un contesto ove prevale una struttura dimensionale delle imprese caratterizzata dalle PMI (di piccola e media dimensione), o ancora a quali rischi va incontro il dipendente che avendo già legato il suo capitale umano ed il suo stato occupazionale ad una specifica impresa, lega anche una quota di capitale di rischio e magari di reddito differito alla medesima impresa. Vi è di più. Se la partecipazione è incentivante come si bilancia con il rischio di impresa? In ogni caso altre domande restano aperte: ad esempio quali sarebbero i vantaggi di una incentivazione tradizionale di tipo gestionale/organizzativo legata alla redditività ma anche al modello dello sviluppo delle competenze?

**Roberta Caragnano**

Scuola internazionale di Dottorato  
in Diritto delle relazioni di lavoro  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia  
Adapt – Fondazione Marco Biagi

**Note**

(<sup>1</sup>) Tutti i disegni di legge sono consultabili in *Boll. Adapt*, 2009, n.14, [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

(<sup>2</sup>) Sul punto si veda G. Pogliotti, *Il Senato riparte da Ichino*, in *Il Sole 24 Ore*, 21 maggio 2009, e G. Pogliotti, *Sulla democrazie economica prove tecniche di dialogo*, in *Il Sole 24 Ore*, 22 maggio 2009.

(<sup>3</sup>) L. Cifoni, *Sacconi: ora retribuzioni legate ai risultati* (in-

tervista al Ministro Sacconi), in *Il Messaggero*, 18 maggio 2009.

(<sup>4</sup>) È tratto dalla relazione al progetto di legge presentata il 30 ottobre 2008 da P. Ichino.

(<sup>5</sup>) Per approfondimenti sul punto si veda F. Pasquini, *Partecipazione dei lavoratori: costituito il Comitato paritetico per la gestione del fondo speciale*, in *DRI*, 2005, 544 ss.

Tabella 1

<b>Rappresentatività maggioritaria</b>	a) È attribuita ad una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali secondo la <b>disciplina di fonte collettiva</b> della rappresentatività sindacale applicabile nell'impresa.	<b>1° criterio Prevalente</b>
	b) In difetto della disciplina di fonte collettiva è attribuita ad una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali che, nella più recente elezione dei rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dell'impresa, entro l'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente <b>più della metà dei voti espressi</b> . <i>[Oppure formulazione alternativa]</i> In difetto della disciplina di fonte collettiva è attribuita ad una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali che possa considerarsi maggioritaria sulla base di un <b>indice composto per metà sulla base del risultato elettorale</b> nella più recente elezione dei rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, <b>e per metà sulla base del numero degli iscritti</b> .	<b>2° criterio Sussidiario</b>
	c) In difetto della disciplina di fonte collettiva e del requisito della lettera b) il contratto istitutivo deve essere stipulato da qualsiasi organizzazione In difetto della disciplina di fonte collettiva e del requisito della lettera sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali <b>deve essere sottoposto a referendum</b> da tutti i dipendenti dell'impresa.	<b>3° criterio Residuale</b>

Tabella 2 – Comparazione tra i vari disegni di legge sulla partecipazione dei lavoratori nell'impresa

DISEGNI DI LEGGE	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO
<b>DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri</b>	Si fa riferimento ai lavoratori dipendenti.
<b>DDL n. 964/2008 TREU ed altri</b>	Tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto a tempo determinato, i lavoratori a progetto, i dipendenti a riposo da almeno 3 anni; sono esclusi i lavoratori in prova. I lavoratori assunti con contratti di somministrazione (art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003) possono aderire ai piani delle società abilitate alla somministrazione. I contratti collettivi possono stabilire modalità e criteri per la determinazione della partecipazione dei lavoratori temporanei ai detti piani. Con accordo delle RSA o RSU o in mancanza delle associazioni di categoria aderenti alle conferme comparative più rappresentative i piani possono essere estesi anche ai lavoratori delle società controllanti, controllate o collegate.
<b>DDL n. 1307/2008 BONFRISCO-CASOLI</b>	Adesione volontaria ai piani di partecipazione azionaria da parte dei singoli dipendenti, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova.
<b>DDL n. 1531/2009 ADRAGNA</b>	Si fa riferimento ai lavoratori dipendenti.

<b>DDL Relatore ICHINO</b>	Tutti i dipendenti dell'impresa.
	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO</b>
<b>DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri</b>	Imprese che adottano uno "statuto di partecipazione" per effetto di accordo sindacale con le associazioni sindacali o con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime.
<b>DDL n. 964/2008 TREU ed altri</b>	Società per azioni o società costituite in forma di società europea (ex Regolamento CE n. 2157/2001), le quali occupino complessivamente più di 300 lavoratori. Lo statuto di tali società deve prevedere che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione o da un consiglio di sorveglianza.
<b>DDL n. 1307/2008 BONFRISCO-CASOLI</b>	Società per azioni.
<b>DDL n. 1531/2009 ADRAGNA</b>	Società per azioni o in altre forme.
<b>DDL Relatore ICHINO</b>	Le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo volto ad istituire una delle forme di informazione, consultazione, partecipazione o coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento azienda. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea (ex Regolamento CE n. 2157/2001) che occupano più di 300 lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione o di sorveglianza, deve essere prevista la partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.
	<b>STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE</b>
<b>DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri</b>	Costituzione di associazioni di lavoratori che abbiano tra i loro scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario negli organismi di sorveglianza controllo o gestione.
<b>DDL n. 964/2008 TREU ed altri</b>	Costituzione di società di investimento a capitale variabile (SICAV) denominate "fondi comuni di impresa".
<b>DDL n. 1307/2008 BONFRISCO-CASOLI</b>	Conferimento degli strumenti finanziari oggetto dei piani di azionariato a un apposito fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società d'investimento a capitale variabile (SICAV). Le caratteristiche del fondo comune d'impresa sono determinate con regolamento adottato con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB). Questa è tenuta a presentare al Governo e al Parlamento un rapporto annuale sull'andamento dei medesimi fondi comuni.
<b>DDL n. 1531/2009 ADRAGNA</b>	Costituzione di fondazioni attraverso le quali attuare i piani di partecipazione azionaria dei lavoratori. I contratti collettivi possono stabilire che i lavoratori provvedano alla costituzione del patrimonio delle fondazioni attraverso la devoluzione di una quota del TFR ovvero mediante corrispettivo di prestiti gratuiti erogati dalle banche, i cui oneri finanziari sono deducibili dal reddito di impresa dei soggetti eroganti.
<b>DDL Relatore ICHINO</b>	Costituzione di apposite società di investimento, o fondazioni o associazioni alle quali i dipendenti possono partecipare.

	<b>CARATTERISTICHE DEI PIANI DI AZIONARIATO</b>
<b>DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri</b>	Distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia concordata ovvero il trasferimento ai medesimi lavoratori di una quota di reddito d'impresa mediante l'assegnazione di azioni o titoli equivalenti.
<b>DDL n. 964/2008 TREU ed altri</b>	<p>I piani possono essere istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi, a livello aziendale o multi aziendale.</p> <p>L'adesione ai piani da parte dei singoli dipendenti è volontaria e deve garantire parità di trattamento.</p> <p>I piani di azionariato prevedono l'assegnazione delle azioni della o delle società interessate sono assegnate al fondo che, in contropartita, emette sue azioni assegnate ai dipendenti in ragione della loro adesione al piano.</p> <p>Il piano deve prevedere un periodo minimo di possesso delle azioni del fondo da parte degli aderenti e che non può essere inferiore a 3 anni.</p> <p>Per l'adesione al piano, sulla base di apposite previsioni contrattuali, è possibile destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15% delle retribuzione globale di fatto.</p>
<b>DDL n. 1307/2008 BONFRISCO-CASOLI</b>	<p>La SICAV emette in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo.</p> <p>I piani di partecipazione azionaria dei dipendenti sono adottati sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale o di aziende appartenenti a un medesimo gruppo, con vincolo di inalienabilità degli strumenti finanziari oggetto dei piani per una durata non inferiore a tre anni dalla data di acquisto.</p> <p>È possibile l'alienazione delle azioni anche prima dei 3 anni o del maggiore termine previsto dai piani, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio nella quale rientrino gli strumenti finanziari oggetto dei piani o qualora si verificano altri eventi di natura straordinaria, riguardanti la società, indicati nei piani.</p> <p>I piani di azionariato possono essere finanziati anche con quote del trattamento di fine rapporto maturato prima del 31 dicembre 2006. Il regolamento del fondo comune indica la misura della quota e le modalità di conferimento.</p>
<b>DDL n. 1531/2009 ADRAGNA</b>	<p>I piani di azionariato sono volontariamente istituiti sulla base di contratti collettivi o dei contratti aziendali di categoria.</p> <p>L'atto costitutivo delle fondazione deve prevedere:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) modalità di conferimento delle somme da parte dei lavoratori dell'impresa per la costituzione della fondazione;</li> <li>b) le modalità di formazione dei piani di azionariato riferiti a ciascuna azienda;</li> <li>c) l'acquisto e la gestione delle azioni delle società in rappresentanza dei lavoratori delle rispettive aziende;</li> <li>d) i criteri e le modalità di erogazione delle rendite azionarie.</li> </ol>
<b>DDL Relatore ICHINO</b>	Un contratto aziendale può disporre che una quota di retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, destinata a maturare da un dato tempo futuro, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale o diritti di opzione sulle stesse, attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare.
	<b>TASSAZIONE FISCALE DELLE AZIONI E DEGLI ALTRI STRUMENTI FINANZIARI</b>
<b>DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri</b>	Non è previsto lo sfruttamento della leva economica dell'agevolazione fiscale o contributiva.

<p><b>DDL n. 964/2008</b> <b>TREU ed altri</b></p>	<p>Alle azioni e agli strumenti finanziari su indicati si applicano le disposizioni dell'art. 51, comma 2, lett. g, g-bis e 2-bis, del TU n. 917/1986.</p> <p>Alle azioni assegnate ai dipendenti, infatti spetta l'esenzione fiscale fino a 2.582,28 euro con un periodo minimo di possesso di 4 anni.</p> <p>Gli importi versati dagli aderenti in sede di sottoscrizione delle azioni della SICAV e diversi dalla precedente previsione sino a 5.164,57 euro godranno di una detrazione d'imposta pari al 19% sul reddito delle persone fisiche.</p> <p>Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano.</p>
<p><b>DDL n. 1307/2008</b> <b>BONFRISCO-CASOLI</b></p>	<p>Previsione di un trattamento fiscale agevolato per i fondi comuni d'impresa.</p>
<p><b>DDL n. 1531/2009</b> <b>ADRAGNA</b></p>	<p>Gli utili azionari riscossi dalle fondazioni e distribuiti ai lavoratori non costituiscono redditi da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. g, del TU n. 917/1986.</p> <p>Alle imprese è riconosciuto un credito di imposta pari al 25% degli utili azionari che esse destinano ai dipendenti attraverso le fondazioni.</p>
<p><b>DDL</b> <b>Relatore ICHINO</b></p>	<p>Alle azioni e agli strumenti finanziari adottati dall'azienda si applicano le disposizioni dell'art. 51, comma 2, lett. g, g-bis e 2-bis, del TU n. 917/1986.</p> <p>Alle azioni assegnate ai dipendenti, infatti, spetta l'esenzione fiscale fino a 2.600 euro con un periodo minimo di possesso di 4 anni. Nei casi non rientranti in tale previsione, gli importi versati dai dipendenti aderenti al piano di partecipazione azionaria sino a 5.200 euro godranno di una detrazione d'imposta al 19%.</p> <p>Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano.</p>
<b>CONVERTIBILITÀ DEI PREMI DI PRODUZIONE IN AZIONI</b>	
<p><b>DDL n. 803/2008</b> <b>CASTRO ed altri</b></p>	<p>Non prevista.</p>
<p><b>DDL n. 964/2008</b> <b>TREU ed altri</b></p>	<p>Non prevista.</p>
<p><b>DDL n. 1307/2008</b> <b>BONFRISCO-CASOLI</b></p>	<p>Non prevista.</p>
<p><b>DDL n. 1531/2009</b> <b>ADRAGNA</b></p>	<p>Sì, se vi è la previsione dei contratti collettivi anche aziendali e con il consenso dei lavoratori.</p>
<p><b>DDL</b> <b>Relatore ICHINO</b></p>	<p>Sì. Il contratto aziendale può prevedere:</p> <p>a) il differimento di una parte della retribuzione dei dipendenti al raggiungimento di determinati obiettivi oggettivamente verificabili;</p> <p>b) forme di organizzazione del lavoro o della distribuzione dei tempi di lavoro diverse da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale eventualmente applicabile.</p> <p>Quanto erogato ai dipendenti a titolo di partecipazione al risultato del piano industriale, in attuazione della clausola collettiva, non concorrono a costituire la retribuzione imponibile ai fini della contribuzione previdenziale.</p>

# Rassegna bibliografia ragionata sul rapporto tra relazioni industriali e produttività

a cura di Roberta Caragnano

In un sistema economico in transizione verso l'economia della conoscenza, la modernizzazione dello stato sociale e l'accresciuta concorrenzialità derivante dalla globalizzazione rappresentano delle sfide ai ruoli tradizionali delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati (su questo e altri temi particolarmente delicati in tale fase di transizione si veda il Libro Verde della Commissione europea, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, COM(2006)708 def., e l'allegato al Libro Verde, consultabili sul sito [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), Indice A-Z, voce *Libro Verde sul futuro del diritto del lavoro*; mentre sull'importanza e sullo sviluppo delle strategie basate sul capitale umano, si veda R.D. Putnam, *Bowling Alone: the Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York, 2000, reperibile su [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), Indice A-Z, voce *Capitale sociale*).

In tale contesto la produttività e il rapporto con i sistemi di relazioni industriali sono temi al centro del confronto del mondo economico e giuslavoristico; la produttività, in particolare, ha una valenza multidimensionale con implicazioni anche giuridiche. Il fenomeno europeo mostra una tendenza inversa rispetto a quella degli altri Paesi extracomunitari che, invece, evidenziano una notevole crescita dell'occupazione con risultati importanti anche in rapporto alla produttività. Sul punto si veda lo studio di L. Mingfu, *Active Labor Market Policies in China and the Republic of Korea. A Comparison and Proposals for China's Future Reforms*, Institute for International Labor Studies, MOLSS, China, giugno 2007, in cui si evidenzia l'efficacia delle politiche attive del lavoro, fondamentali per promuovere l'occupazione, la produttività, l'aumento di benessere della popolazione e, conseguentemente, la crescita e il livello di competitività degli Stati. Nel contesto europeo, dai dati statistici attualmente disponibili, è stato rilevato, rispetto agli Stati Uniti, un forte rallentamento non solo della crescita della produttività media del lavoro ma anche di quella totale dei fattori, che ha interessato quasi tutti i settori produttivi. Queste sono le conclusioni a cui sono giunti il Rapporto Kok, commissionato

dal Consiglio europeo e dalla Commissione e completato nel novembre 2004, i Rapporti Ilo, *Key indicators of the labour market (KILM)*, Ginevra, del 2003 e del 2006, il Rapporto ISAE, *Lo stato dell'Unione Europea*, gennaio 2009, in *Bollettino Adapt*, 2009, n. 2, nonché l'ultimo Rapporto della Commissione europea del 2006, su cui si legga per un approfondimento H. Nadel, *Relazioni industriali e rendimento economico: lo stato della ricerca*, in I. Senatori (a cura di), *Teoria e prassi delle relazioni industriali. Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè, Milano, 2008, 157-176.

Una chiave di lettura della "questione produttività" nel contesto europeo è rappresentata dal fenomeno redistributivo, a cui l'Italia non fa eccezione (sul punto cfr. M. Zanezini, *Il problema salariale in Italia*, in *Economia & lavoro*, 2004, n. 2, e L. Tronti, *Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, in *Rivista internazionale di scienze sociali*, 2005, n. 2): la quota del lavoro dipendente si riduce e, all'inverso, cresce quella del capitale. Secondo il nuovo *Productivity Database* dell'Ocse, tra il 1992 e il 2006 la quota capitale è cresciuta di 8 punti percentuali in Spagna, 6 nell'area dell'euro, 5 in Giappone e 4 in Germania (sulla bassa e declinante produttività che trascina verso il basso il costo del lavoro si vedano anche il *Taxing Wages 2007/2008* dell'Ocse, pubblicato nel 2009 in [www.oecd.org](http://www.oecd.org), e F. Pammolli, N. Salerno, *Cuneo contributivo e contrattazione rigida del lavoro: quanto ci sono costate e quanto peseranno sulla ripresa*, in *Bollettino Adapt*, 2009, n. 18). Nel caso italiano, in particolare, una possibile causa della bassa qualità dell'occupazione e conseguentemente del basso livello di produttività (bassi salari d'ingresso, posti di lavoro di scarsa qualità, diffusione di contratti di lavoro non standard) è stata trovata nel *mismatch* tra le conoscenze acquisite attraverso l'istruzione formale e le abilità richieste dal mercato del lavoro. Uno studio canadese di R. Saunders, *What's Next? Report on the Forum on the Future of Higher Education in Canada*, CPRN Research Report, in *Bollettino Adapt*, 2008, n. 35 dimostra l'esistenza di tale rapporto e affronta le questioni cruciali in tema di accesso al mercato e la qualità



del lavoro dei giovani.

Nel dibattito economico il basso livello delle retribuzioni italiane, il rapporto con la produttività e la questione salariale sono questioni rilevanti che si intersecano tra loro in un contesto in cui la produttività è stagnante da oltre un quinquennio. Sulla base dei dati statistici che emergono da recenti rapporti di alcuni importanti centri di ricerca come Istat, su *Misure di produttività, Anni 1980-2007*, in *Bollettino Adapt*, 2008, n. 36, e Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2007-2008*, 58-62, spec. 59, che illustrano la situazione italiana, si evince come ad una crescita sostenuta della produttività nel quindicennio 1980-1995 sia seguito un deciso rallentamento nel periodo 1995-2007, e anche se in alcuni settori è possibile ravvisare un posizionamento dell'economia italiana lungo una traiettoria caratterizzata da una crescita dell'occupazione resta comunque modesto l'incremento della produttività del lavoro. In tale direzione anche le politiche di moderazione salariale hanno avuto effetti rilevanti e per contrastare il fenomeno del *dumping* sociale nel quadro dell'Unione europea i sindacati, negli ultimi anni, hanno avviato diverse iniziative di coordinamento transnazionale o sovranazionale delle politiche contrattuali in materia (cfr. L. Birindelli, G. D'Aloia, *Produttività e politiche dei redditi*, in *QRS*, 2002, n. 4, 59 ss. Per approfondimenti si rinvia a L. Bellardi, *Le relazioni industriali in transizione: nodi critici e ipotesi di riforma*, in *DRI*, 2003, 3, 362-407, L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni all'Accordo del 22 gennaio-15 aprile 2009*, Atti del convegno Cgil in ricordo di Massimo D'Antona, *Rappresentanza e rappresentatività nel sistema delle relazioni industriali*, Roma, 20 maggio 2009, in corso di pubblicazione).

mentre sulle diverse iniziative sindacali di coordinamento delle politiche salariali, in particolare, e contrattuali, in generale, sui loro limiti ed effetti positivi, si veda E. Mermet, *Le tendenze europee*, in *QRS*, n. 4, 2002, 39 ss., il Rapporto Cnel, *Rapporto. Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia 2000-2001*, Documenti, 2002, 23, 120 ss., e M. Grandi, *L'evoluzione delle relazioni contrattuali in Europa: progetti, modelli e problemi irrisolti*, in *E&L*, 2000, n. 2, 19 ss.).

Sull'andamento dei salari reali e sulla produttività incidono numerosi fattori. L'attenzione delle parti sociali, per quel che attiene alla questione produttività, si è concentrata soprattutto sui sistemi di rela-

zioni industriali, i quali attraversano una fase di transizione che sollecita l'approfondimento del dibattito sulle modifiche da introdurre, tenendo conto, da un lato, delle profonde interrelazioni esistenti tra sistema di relazioni industriali, sistema politico ed economia e, dall'altro, della dimensione sovranazionale e specificatamente europea, nella quale le eventuali soluzioni devono proiettarsi e collocarsi (sul punto cfr. M. Biagi, *Cambiare le relazioni industriali: considerazioni sul rapporto del gruppo d'Alto Livello sulle Relazioni Industriali e il cambiamento nella U.E.*, in *RIDL*, II, 2002, 147. Sul Rapporto della Commissione europea sulle Relazioni Industriali del 3 marzo 2000, cfr. anche il dibattito organizzato dal Centro Studi Internazionali e Comparati dell'Università di Modena e Reggio Emilia sul tema *Towards a European Model of Industrial Relations? Building in the first Report of European Commission*, Modena, 1-2 dicembre 2000, edito da Kluwer Law International).

Il tema della convergenza dei sistemi di relazioni industriali è al centro del dibattito già dagli studi di C. Kerr, J.T. Dunlop, F.T. Harbison, C.A. Myers, *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge (Mass), Harvard University Press, 1960, capostipiti della teoria della "convergenza".

Strettamente connesso con il tema dello sviluppo di un sistema di relazioni industriali meno conflittuale e di tipo partecipativo, sulla impostazione fornita anche a livello europeo, è il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa nelle forme dell'azionariato dei dipendenti e nel rapporto con la flessibilità salariale connessa alle performance aziendali. Il binomio partecipazione/flessibilità retributiva, che ha implicazioni macro e microeconomiche, trova dei precedenti negli studi di Wietzman e Black e si colloca nell'ottica di favorire la crescita della competitività delle imprese o lo sviluppo di politiche partecipative (per un quadro generale si leggano M.L. Weitzman, *Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems*, in *Economic Journal*, December 1983, vol. 93, 763-783, e *Profit Sharing as Macroeconomic Policy*, in *American Economic Review*, May 1985, vol. 75, 41-45, e S. Black, L. Lynch, *How to Compete: The Impact of Workplace Practice and Information Technology on Productivity*, LSE-CEP, discussion paper, n. 376, November 1997, e V. Carstensen, K. Gerlach, O. Hubler, *Profit Sharing in German Firms*, in F. Buttler, W. Franz, R. Schettkat, D. Soskice (a cura di), 1995, 168-207).

Nel contesto europeo la diffusione di tali modelli è incoraggiata in quanto considerata strumento per facilitare l'evoluzione di un modello di relazioni industriali in una logica di promozione e fidelizzazione (in tal senso la raccomandazione n. 92/443/CEE del 27 luglio 1992 invitava espressamente gli Stati membri a «riconoscere i vantaggi potenziali presentati da un maggior ricorso, sia individualmente sia collettivamente, ad un'ampia varietà di formule di partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, quali la partecipazione agli utili, l'azionariato oppure una combinazione di formule»). Per una panoramica europea si veda il Rapporto Pepper II nonché il Libro Verde della Commissione europea, *Partnership per una nuova organizzazione del lavoro*, COM (97)0128-C4-0187/97 del 12 dicembre 1997.

In Italia la diffusione e l'implementazione di tali strumenti partecipativi, in alcuni casi avviati solo in via sperimentale e per grandi aziende per lo più statalizzate e/o della grande distribuzione, si sono poco sviluppate per la presenza di un substrato normativo scarsamente incentivante. L'indeterminatezza del dettato costituzionale e codicistico, infatti, non contribuisce alla soluzione dei principali nodi pratici e tecnici dell'azionariato dei dipendenti e determina un radicato dissenso tra le maggiori correnti istituzionali sul modo di concepire la partecipazione tra capitale e lavoro nell'impresa (sugli artt. 47 e 48 della Costituzione di sostegno alla partecipazione finanziaria dei lavoratori si legga M. Nigro, *L'edilizia popolare come servizio pubblico*, in *RTDPC*, 1995, 150 ss.; sulla inadeguatezza del quadro legislativo si rinvia a E. Ghera, *L'azionariato dei lavoratori dipendenti*, in *ADL*, 1997, n. 6, 18). L'insufficienza del dettato codicistico è stata più volte sottolineata dalla dottrina anche giuslavoristica, che si è confrontata con le disposizioni degli artt. 2349 e 2441 c.c., ed è opinione concorde che il coinvolgimento dei lavoratori nel capitale azionario, pur potendo essere già avviato alla stregua della normativa vigente, per diffondersi in modo socialmente rilevante ed essere "significativo" anche al fine di migliorare il clima partecipativo delle relazioni industriali, necessita sia di incentivi (soprattutto di ordine fiscale, parafiscale e creditizio) sia di regole giuridiche certe e trasparenti (cfr. A. Alaimo, *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Giuffrè, Milano, 1998).

Proposte legislative per la riforma dei modelli di azionariato sono state presentate da studiosi della materia: il progetto dell'on. Ruini del 1918, elaborato sulla scorta della legge francese del 26 aprile 1917 sulla partecipazione operaia ai profitti delle società anonime e successivamente ripreso dalla Commissione Vivante del 1922, su cui diffusamente G.U. Papi, *Il lavoratore alla gestione della impresa*, Franco Angeli, Milano, 1923, 241-263, e la proposta curata da M. Biagi con la collaborazione di M. Tiraboschi per il Ministero dei trasporti, in attuazione di quanto stabilito nel *Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti del dicembre 1998*, in *DRI*, 2000, n. 1, oltre alle proposte presenti nella Relazione annuale della Banca d'Italia per il 1997, e quelle per il 1998 ed il 1999.

Il 20 maggio 2009 è stata presentata e discussa in Senato la bozza provvisoria di un disegno di legge unificato, con relatore Pietro Ichino, sulla partecipazione dei lavoratori alle imprese. La bozza di testo unificato ha l'obiettivo di recepire in un unico disegno di legge le varie proposte presentate sulla materia (cfr. ddl n. 803/2008, ddl n. 964/2008, ddl n. 1308/2008 e ddl n. 1531/2009, tutti in *Bollettino Adapt*, 2009, n. 14. Per commenti al disegno di legge si veda la relazione al progetto di legge presentata da Pietro Ichino il 30 ottobre 2008, in [www.senato.it](http://www.senato.it), F. Riccardi, *L'ora della partecipazione*, in *Avvenire*, Economia, 20 maggio 2009, G. Baglioni, *Partecipazione: il sindacato nella stanza dei bottoni, Evviva la partecipazione dei lavoratori?*, in [www.ildiariodellavoro.it](http://www.ildiariodellavoro.it), 5 giugno 2009, R. Caragnano, *La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge*, Working Paper Adapt, 2009, n. 86).

Lo sviluppo di schemi di partecipazione finanziaria, nella misura in cui la distribuzione risponda alla specifica finalità di determinare una identità di obiettivi tra impresa e lavoratori e, conseguentemente, di eliminare la logica conflittuale del rapporto lavorativo che potrebbe derivare dall'adozione di strumenti incentivanti collegati solo ad indici di produttività, appare una tecnica più compatibile con il sistema italiano sia nel breve che nel lungo periodo: in tal senso A. Russo, *Le tecniche giuridiche di fidelizzazione del personale: dagli strumenti "difensivi" agli strumenti "offensivi" nella prospettiva del nuovo "mercato del lavoro"*, in S. Malandrini, A. Russo (a cura di), *Lo sviluppo del capi-*

*tale umano tra innovazione organizzativa e tecniche di fidelizzazione*, Giuffrè, Milano, 2006, 167-188, spec. 173.

Nell'ottica di una maggiore partecipazione delle parti sociali e per un sistema di relazioni industriali più partecipativo, in Italia sono auspicabili una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello e l'incremento di un sistema basato sulla bilateralità, che promuova lo sviluppo territoriale e un'occupazione regolare e di buona qualità. Tanto è ribadito anche nel Libro Verde della Commissione europea, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, COM(2006) 708 def., e l'allegato al Libro Verde (versione inglese), nonché nei Dossier Adapt, *Lavoro e riforme: per uscire dall'impasse seguiamo l'Europa*, 2007, n. 1, *Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro, Parte prima*

– *Un déjà vu che non convince*, 2007, n. 9, *Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro. Parte II – Un progetto di riforma che guarda al Libro Verde*, 2007, n. 10, e *La posizione del Centro Studi Marco Biagi sul Libro Verde della Commissione Europea*, 2007, n. 14, spec. 2, consultabili sul sito [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it). Il decollo degli enti bilaterali, così come previsto dalla Legge Biagi, si inserirebbe in questo quadro e potrebbe avere un ruolo importante per la contrattazione collettiva anche nel perseguire l'obiettivo di un welfare comunitario.

**Roberta Caragnano**

Scuola internazionale di Dottorato  
in Diritto delle relazioni di lavoro  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia  
Adapt – Fondazione Marco Biagi



## Rassegna stampa

### «È ora di legare le retribuzioni agli utili aziendali»

Intervista a Maurizio Sacconi di Roberto Mania

*La Repubblica*, 18 maggio 2009

Maurizio Sacconi, ministro del Lavoro, guarda le ultime tabelle dell'Ocse sui salari reali nei paesi più sviluppati e non scorge nulla di nuovo. «Sono sempre gli stessi dati», osserva. «Non a caso è stata fatta la riforma del modello contrattuale».

**La colpa dei bassi salari italiani è del sistema contrattuale introdotto nel '93?**

«Negli anni Novanta l'Italia ha scelto una strada sbagliata per aderire ai parametri europei: quella della cosiddetta moderazione salariale. Così un modello contrattuale fortemente centralizzato

ha dato luogo a bassi salari e bassa produttività».

**Ma la produttività è bassa anche perché in Italia ci sono tantissime piccole aziende e poche grandi?**

«Non è assolutamente così. Le piccole imprese sono quelle che alzano la produttività. D'altra parte la produttività reale è più alta di quella che viene registrata ufficialmente. E questo vale anche per i salari delle imprese più piccole».

**Sì, ma solo perché una parte della retribuzione viene data in nero.**

«Diciamo che c'è stata una componente salariale sommersa. Il punto è che quel modello contrattuale ha scontentato tutti: alta pressione fiscale, bassi salari, bassa produttività e alto costo del lavoro per unità di prodotto. Ecco perché è sacrosanta, nonostante sia piuttosto tardiva, la riforma concordata dalle parti sociali, sostenuta dalla detassazione del salario variabile. È bene ricordarsi che sono le stesse cose proposte nel '97 dalla "Commissione Giugni". Ma ora bisogna passare a un nuovo modello decentrato e molto più "caldo", fatto di condi-

visione. Estendere, in sostanza, quella cultura partecipativa che c'è già in molte piccole imprese».

**Qual è il vantaggio per i lavoratori in una fase di crisi? Perdere il lavoro o andare in cassa integrazione perché l'impresa va male?**

«Noi pensiamo che la partecipazione al rischio di impresa non possa avere solo un profilo negativo, come è stata finora. Si devono trovare forme di partecipa-

zione che consentano ai lavoratori di riflettere nel proprio salario la parte positiva del rischio dell'impresa. E devono essere parti importanti della retribuzione».

**Pensate a forme di azionariato dei dipendenti?**

«Anche. Ma devono essere le parti sociali a decidere e a scegliere azienda per azienda».

**Perché non presenta una legge a sostegno della partecipazione?**

«L'ho già fatto nella scorsa legi-

slatura sulla base delle indicazioni di Marco Biagi. In questa legislatura il senatore Maurizio Castro, d'accordo con il governo, ha presentato il medesimo testo che integrato con la proposta del senatore Treu può presto portare a una legge condivisa. Ciò è anche un merito dei sindacati che hanno accettato di condividere la gestione di questo tempo di crisi».

## Sacconi: ora retribuzioni legate ai risultati

Intervista a Maurizio Sacconi di Luca Cifoni

*Il Messaggero, 18 maggio 2009*

Retribuzioni legate ai risultati, anche attraverso la partecipazione dei lavoratori all'impresa e al suo azionariato. Per guarire l'anemia degli stipendi italiani il ministro del Lavoro Maurizio Sacconi ha in mente una cura di questo tipo, che potrebbe diventare realtà in tempi non troppo lunghi.

**Ministro, l'Ocse colloca i salari italiani tra quelli più bassi del mondo sviluppato. Non è una novità, ma non per questo fa piacere.**

«Questi dati non fanno che confermare la giustezza della scelta di cambiare il modello contrattuale. L'accordo del '93 ha prodotto bassi salari e bassa produttività, e quindi ha scontentato tutti. Era un modello non adatto ad un periodo di bassa inflazione e di globalizzazione, era già tramontato nel '97. È servito negli Anni Ottanta, quando il problema era fermare la corsa dei prez-

zi, ma poi è stato codificato quando già si prospettava una fase nuova. Ora si tratta di passare ad un modello che lega i salari alla produttività o, meglio ancora, ai risultati».

**Cosa vuol dire in concreto?**

«I lavoratori si lamentano, giustamente, perché ora che c'è la crisi ne risentono pesantemente, mentre quando le aziende macinavano utili non se ne sono accorti, in termini di retribuzioni. Se bisogna partecipare ai rischi questo vale quando le cose vanno male ma anche quando vanno bene. Dobbiamo dare una risposta a quelle organizzazioni che si sono assunte le responsabilità della crisi, e che vogliono forme di partecipazione dei lavoratori alla impresa».

**Sta parlando della Cisl.**

«Certo, anche della Cisl. C'è una proposta di legge che avevo presentato io già da tempo e che in realtà era stata elaborata da Mar-

co Biagi. Ovviamente come membro del governo non la posso portare avanti in prima persona, quindi se ne sta occupando il senatore Castro. Ora c'è un testo unificato con un'analogha proposta di Treu, e il relatore è Ichino. Noi la sosteniamo, può diventare legge in tempi relativamente rapidi, entro quest'anno».

**Cosa prevede quel testo?**

«Dà la possibilità di mettere a punto piani per la partecipazione dei lavoratori all'azionariato, di arrivare a forme di condivisione della responsabilità, ma secondo un modello flessibile, non rigido. D'altra parte è quello che è sempre successo, in modo informale, nella piccola impresa».

**Cogestione alla tedesca?**

«No, la *Mitbestimmung* non mi piace, non bisogna creare pericolose confusioni nella gestione. Penso a qualcosa di più evoluto, che comunque dev'essere soprattutto una possibilità lasciata alle

parti, non un'imposizione».

**Tra le prime iniziative del governo avete realizzato la detassazione degli straordinari. Si può fare un bilancio, pur tenendo presente che questo è stato un anno davvero particolare?**

«Da gennaio la detassazione è stata concentrata sulle parti variabili del salario e dunque non si applica più sugli straordinari. Tenendo presente che in tempo di crisi c'è meno da distribuire, sta funzionando più di quanto non si creda. È applicata un po' in tutti i settori, anche in artigia-

nato e in agricoltura».

**Lei ha più volte ripetuto che di questi tempi non è saggio parlare di interventi sulle pensioni, perché si rischia di spaventare ulteriormente la gente. Però mentre il Pil si contrae, la spesa sociale, inevitabilmente, continua a correre, e dunque aumenta la sua incidenza. Come se ne esce?**

«Se ne esce innanzitutto facendo di tutto per agganciare la ripresa che verrà, poi intervenendo sulle sacche di inefficienza, ad esempio la sanità meridionale. Oggi costa di più e dà di meno: non si

tratta di ridurre le prestazioni ma di migliorarle riducendo la spesa. Il Nord ci insegna che è possibile».

**A proposito di Nord, la preoccupa quanto è avvenuto sabato a Torino?**

«Come una rondine non fa primavera, un piccolo tafferuglio non fa autunno caldo. Come ha scritto De Rita, l'Italia ha manifestato nella crisi forte coesione sociale, grazie alle azioni pragmatiche del governo, in accordo con le Regioni, e grazie alla rete di solidarietà formata dalle famiglie e dalle comunità locali».

## Costo del lavoro, contratti e cuneo fiscale pesano sulla produttività

di Fabio Pammolli e Nicola Salerno

*Il Sole 24 Ore, 3 marzo 2009*

La produttività e la crescita rimangono le grandi assenti dall'economia italiana. Le cause sono molteplici e concorrenti. Pesano i tre fattori che l'OCSE cita esplicitamente nel suo rapporto *Going for Growth*, pubblicato oggi: a) una competitività industriale ancora troppo dipendente dal costo del lavoro, b) un impianto di contrattazione rimasto a lungo troppo centralizzato e incapace di allineare salari e produttività, c) un cuneo fiscale e contributivo troppo elevato, con una differenza tra costo del lavoro e retribuzione netta che penalizza sia la domanda che l'offerta di lavoro e la produttività. In Italia il costo del lavoro è il quarto più basso tra Partner Ue-15 davanti a Spagna, Irlanda e Portogallo, ma la

competizione sul costo del lavoro non è un modello sostenibile.

La contrattazione centralizzata non ha permesso di premiare il capitale umano e la produttività. Il cuneo sul lavoro, generato per oltre il 70 per cento dai contributi per pensioni, disincentiva la produttività e gli investimenti in capitale fisico. Va spezzato questo circuito di fattori che ostacolano la crescita. Come? Il rapporto OCSE cita alcune ricette: apertura a concorrenza dei mercati di beni e servizi, decentramento della contrattazione del costo del lavoro, riforma delle pensioni e del welfare. I picchi della crisi e della volatilità dei mercati non distolgano l'attenzione dai problemi di fondo del nostro tessuto produttivo. A poco servirebbe

celebrare le virtù di imprenditori "Kirzneriani", capaci di muoversi sui mercati facendo arbitraggio e navigando a vista.

Rimane un dato di fondo: in tutti i sistemi industriali una quota consistente dei guadagni di produttività non discende dalla capacità di adattamento delle imprese esistenti, ma dalle spinte al *turn-over* industriale e all'avvicendamento della leadership. Per crescere, c'è bisogno anche di qualche imprenditore Schumpeteriano. E se la volatilità delle nostre imprese sarà minore grazie al minore grado di indebitamento, questo non le aiuterà ad andar per mare. Men che mai se le acque rimarranno a lungo così insidiose.

## Approfondimenti e documentazione

**Per approfondimenti si vedano i documenti contenuti nell'Osservatorio *Retribuzione variabile e contrattazione decentrata*, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it):**

Si segnalano in particolare:

Disegno di legge Ichino, *Bozza provvisoria di testo unificato in materia di partecipazione dei lavoratori nell'impresa*.

Disegno di legge Bonfrisco-Casoli n. 1307/2008, *Delega al Governo per la promozione della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione delle imprese*.

Disegno di legge Adragna n. 1531/2009, *Norme per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende*.

Disegno di legge Treu n. 964/2008, *Disposizioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione azionaria dei dipendenti*.

Disegno di legge Castro n. 803/2008, *Misure a favore della partecipazione dei lavoratori*.

**Per ulteriori approfondimenti sui recenti provvedimenti del Governo in materia produttività si veda il sito [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), Indice A-Z, voce *Produttività del lavoro***

6 agosto 2008 – Legge n. 133, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*, in *GU*, 21 agosto 2008, n. 195, suppl. ord. n. 196.

6 agosto 2008 – Circolare Inps n. 82, *Legge 24 dicembre 2007, n. 247. Art. 1, c. 67. Decreto Interministeriale 7 maggio 2008. Sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello. Modalità operative per richiedere il beneficio*.

24 luglio 2008 – Legge n. 126, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, recante disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie*, in *GU*, 26 luglio 2008, n. 174.

11 luglio 2008 – Circolare dell'Agenzia delle entrate e del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali n. 49, *Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie – art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 – “Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro” – Chiarimenti*.

**Altra documentazione è consultabile sul sito [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), Indice A-Z, voce *Partecipazione finanziaria (profitti, utili, azionaria, risultati)***

In particolare si segnalano nella sezione *Studi – ricerche – percorsi di lettura*:

M. Biagi, M. Tiraboschi, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori in Italia: considerazioni de iure condito e prospettive de iure condendo*.

V. Fantini, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori con particolare riferimento al settore del trasporto aereo*.

R. Caragnano (a cura di), *Rassegna di dottrina in materia di Partecipazione finanziaria (profitti, utili, azionaria, risultati)*.

S. Libbra, *Obiettivi e ragioni socio-economiche a favore della partecipazione finanziaria*.

2000 – EIRO on-line, *La partecipazione azionaria dei dipendenti: accordo raggiunto alla Dalmine, mentre il dibattito si ravviva*.

## Diritto delle Relazioni Industriali, n. 2/2009



Sul ruolo della contrattazione decentrata, alla luce della riforma della contrattazione collettiva del 22 gennaio 2009, si segnala sul n. 2/2009 di *Diritto delle Relazioni Industriali* il contributo di **Roberto Pessi**, *La riforma degli assetti contrattuali*.

Sullo stesso fascicolo si segnalano anche, in tema di contrattazione collettiva, gli interventi di **Leonello Tronti**, *Risultati economici dell'azione pubblica e contrattazione collettiva. Un nesso necessario e possibile*, e **Marco Lovo**, *Il rapporto tra fonti unilaterali e contrattazione collettiva nella legge delega di riforma del lavoro pubblico (n. 15/2009) e nello schema di decreto legislativo di attuazione*.

Il profilo degli incentivi di carattere retributivo alla produttività alla luce dei recenti interventi normativi è oggetto, nell'*Osservatorio di legislazione, prassi amministrativa e contrattazione collettiva* del fascicolo n. 4/2008, del contributo di **Roberta Caragnano**, *Sgravio contributivo per incentivare la produttività di secondo livello: nuovo regime dal 1° gennaio 2008*.

Per un quadro comparato e per un confronto sui possibili benefici conseguenti all'istituzione di accordi di partecipazione tra aziende e organizzazioni sindacali, sul fascicolo n. 1/2009, nella sezione *Relazioni industriali e Risorse umane*, si veda il contributo di **John Geary**, *Il sindacato trae effettivamente vantaggio dall'adozione di un modello partecipativo alla gestione dell'impresa?*

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Comune di Milano • Confagricoltura • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federdistribuzione • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • Gevi S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

### Direzione

Gaetano Zilio Grandi (Direttore responsabile)

### Redazione

Anna Babudri, Valerio Berti, Alessio Bui, Roberta Caragnano (Coordinatore di redazione), Giancarlo Corò, Silvia Foffano (Redattore capo), Carlo Frighetto, Angelo Guadagnino, Lorenzo Lama, Maddalena Magni (Art director), Sara Marcuzzo, Claudia Ogriseg, Franca Porto, Giuseppe Venier

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 11 del 23 luglio 2009

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena