

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 11 novembre 2019, n. 40*

**Nell'ambito del sistema italiano di relazioni industriali, ad animare periodicamente il dibattito politico e sindacale non è soltanto la mancata attuazione della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione**, di cui oggi si discute anche di fronte al dilagare della cosiddetta "contrattazione pirata" (si veda, in particolare, [Contro il dumping contrattuale, una legge sulla rappresentanza? Spunti per il dibattito](#), Bollettino speciale ADAPT n. 1/2019), **ma anche il tema della partecipazione dei lavoratori**, il cui riferimento normativo è costituito da un'altra disposizione della nostra carta costituzionale. Recita così, infatti, **l'articolo 46**: «Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende».

L'interesse per la questione è confermato da diversi progetti di legge avanzati, nel corso del tempo, sia dentro che fuori le aule parlamentari: tra questi ultimi, si annoverano la Carta dei Diritti Universali del Lavoro della CGIL, che dedica il suo titolo II alla "Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione", e la proposta della rivista "Diritti Lavori Mercati". Fino a questo momento, però, in assenza di un intervento legislativo organico, un passo concreto in questa direzione è stato intrapreso con la Legge di Bilancio a partire dal 2016, nella forma, dapprima, di un'agevolazione fiscale rafforzata, e poi di un incentivo contributivo, alle aziende che avessero contrattato l'introduzione di premi di risultato e contestualmente di pratiche per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

All'interno di questo quadro normativo, il **4 ottobre 2019** è stato siglato un **accordo sulla partecipazione dei lavoratori tra Assolombarda e le rappresentanze di CGIL, CISL e UIL dell'area metropolitana di Milano**.

*I contenuti dell'intesa*

**Di fronte alle sfide connesse all'avvento dei nuovi sistemi d'innovazione tecnologica, alle esigenze di qualità, competitività e di sviluppo dell'impresa e alla necessità di conciliare esigenze di vita e lavoro delle persone**, le parti manifestano, sin dalle premesse all'accordo, il proposito di **incoraggiare un coinvolgimento sempre maggiore dei lavoratori**. Il contributo di questi ultimi all'efficienza produttiva è peraltro descritto come naturale conseguenza del loro crescente grado di istruzione, consapevolezza e professionalità. Concentrandosi su questo tema, Assolombarda e le organizzazioni sindacali inseriscono l'intesa nel solco tracciato dall'Accordo interconfederale (cosiddetto "Patto della Fabbrica") del 9 marzo 2018, in cui veniva auspicata, attraverso la dovuta estensione della contrattazione di secondo livello, una crescita delle forme e degli strumenti della partecipazione organizzativa al fine di contribuire alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Alla luce di questo contesto, le parti si pongono l'obiettivo di **far conoscere** la tematica della partecipazione ad aziende e lavoratori, principalmente attraverso l'organizzazione di workshop e iniziative di formazione congiunta, finalizzate a diffondere le buone pratiche di partecipazione, che abbiano avuto risvolti positivi anche sulla *performance* delle imprese e sul benessere dei lavoratori. Per la realizzazione di questi interventi, le parti intendono avvalersi del coinvolgimento di esperti della materia, chiamati a svolgere un ruolo di **facilitatori** dei momenti di riflessione e approfondimento. In secondo luogo, Assolombarda e le organizzazioni sindacali sottolineano l'importanza della **promozione sul territorio** del tema della partecipazione e decidono di istituire una **Commissione ad hoc** che individui e diffonda le *best practices* esistenti, anche al fine di promuovere percorsi sperimentali sul coinvolgimento dei lavoratori e superare così le esperienze più classiche e tradizionali di consultazione e informazione. Infine, le parti si impegnano ad avviare un **confronto** per sostenere la diffusione della contrattazione decentrata come valido veicolo di promozione della partecipazione dei lavoratori alle scelte delle imprese, con particolare riguardo agli aspetti di rilevante impatto tecnologico, ambientale e occupazionale. Per accompagnare tale processo con strumenti adeguati, le parti concordano di mettere in comune le rispettive banche dati sui contratti collettivi di secondo livello e di richiedere congiuntamente alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro l'accesso agli accordi depositati in applicazione della normativa sulla detassazione.

*Alcune considerazioni*

**L'accordo del 4 ottobre scorso giunge al termine di un primo percorso di formazione, cominciato alcuni mesi prima e che aveva visto il coinvolgimento, oltre che di Assolombarda, anche di diverse imprese del territorio, insieme alle loro RSU, e di alcuni funzionari sindacali, con il supporto di esperti esterni.** Sebbene alcuni progetti di partecipazione fossero già stati avviati in alcune realtà lombarde proprio nell'ambito di questo percorso formativo, con la sottoscrizione dell'intesa territoriale, le parti sembrano manifestare la volontà di non disperdere le prime sperimentazioni e le conoscenze acquisite e anzi di ricondurle all'interno di un disegno organico che possa consentirne lo studio e la valorizzazione. Questo anche al fine di avviare nuovi percorsi di sviluppo in altre realtà locali e promuovere e diffondere sul territorio una vera e propria "cultura" della partecipazione.

**Assolombarda e i sindacati dell'area metropolitana di Milano si candidano, quindi, a facilitatori e coordinatori di questo processo** per non lasciare la partecipazione organizzativa alla mera iniziativa dei singoli imprenditori ma farne un obiettivo di azione collettiva e rappresentanza delle imprese e dei lavoratori, nella convinzione che pratiche partecipative non siano soltanto funzionali a una maggiore democrazia nei luoghi di lavoro ma anche alla crescita delle imprese e di un intero territorio. Iniziative in questo senso sono già diffuse in Germania, dove ad esempio, alcune organizzazioni sindacali di livello regionale, grazie a un finanziamento del Fondo Sociale Europeo e del Ministero del Lavoro di *Land*, hanno condotto un progetto congiunto per la promozione di percorsi partecipativi alla progettazione dell'innovazione in azienda (si veda, I. Armaroli, *Sindacato e innovazione: l'esperienza di IG Metall nel progetto "Arbeit 2020"*, Bollettino ADAPT, 17 settembre 2018). Pur concentrandosi principalmente sui temi del miglioramento organizzativo, l'accordo territoriale sottoscritto da Assolombarda e CGIL, CISL e UIL nell'area di Milano sembra orientarsi in questa direzione.

**Michele Dalla Sega**

ADAPT Junior Fellow

 @Michele\_ds95