

## CORRIERE DELLA SERA

Domenica 28 Maggio 2023

### Imprese e sindacati

## UN PATTO PER CONTARE

di **Giovanni Costa**

**I**l «patto metropolitano» siglato martedì scorso tra Confindustria Veneto Est e i Sindacati si ispira a una concezione contrattuale delle relazioni sindacali basata su una legittimazione reciproca e un orientamento costruttivo in tema di sicurezza, bilanciamento vita lavorativa e vita privata, formazione, welfare, contratti di secondo livello, sostenibilità e molto altro. Lascia sullo sfondo il tema della partecipazione, caro alla componente Cisl. Che in altra sede, innovando rispetto alle sue tradizionali riserve verso la legislazione di «sostegno», si è fatta promotrice di una proposta di legge di iniziativa popolare volta a «sostenere» forme di democrazia economica nelle imprese.

La partecipazione può essere declinata in varie forme. La prima riguarda la partecipazione istituzionale che prevede appunto in forza di legge la presenza di rappresentanze dei lavoratori nella governance dell'impresa. Riferimento d'obbligo la «Mitbestimmung» della Germania dove l'organo amministrativo è duale e prevede un Consiglio di Sorveglianza e un Consiglio di gestione. I rappresentanti sono inseriti nel primo. In Italia la riforma societaria del 2003 ha previsto il sistema duale (finora poco adottato) ma non questo inserimento. Che invece è previsto dalla proposta Cisl che regola analogo rappresentanza anche nei CdA tradizionali. Una seconda forma è la partecipazione contrattuale di cui si danno due versioni.

 **L'editoriale**

# Quel patto (per contare) fra imprese e sindacati

di **Giovanni Costa**

SEGUE DALLA PRIMA

**U**na è la contrattazione distributiva che si esercita essenzialmente sugli aspetti salariali, l'altra la contrattazione integrativa che punta a regolare più aspetti della prestazione lavorativa. Il patto veneto è più vicino a quest'ultima.

Il vero banco di prova di tutte le forme di partecipazione è la dimensione organizzativa che coinvolge con più immediatezza i singoli lavoratori e le linee gerarchiche dirette. Riguarda il controllo che il singolo riesce a esercitare sulla propria esperienza lavorativa, il contributo che riesce ad apportare alla generazione di valore, il ritorno non solo economico che riceve

in termini di accrescimento professionale, di soddisfazione individuale, di benessere e di equilibrio emotivo. Senza l'attivazione della modalità relazionale diretta, le varie forme di partecipazione rischiano di restare estranee all'esperienza delle persone e quindi di avere un impatto limitato, se non nullo, sul loro coinvolgimento. Un discorso a parte va fatto per la distribuzione di azioni e la partecipazione agli utili, evocate ora come partecipazione finanziaria ora come alternativa al sistema salariale. Senza dubbio il sistema salariale è in una fase di profonda trasformazione. Deve diventare più flessibile e più adattabile alle capacità retributive dell'azienda e all'apporto di ciascuno alla catena del valore dell'impresa e dei suoi clienti,

anche condividendo con i lavoratori alcune dosi di rischio e di innovazione simmetriche a quelle dell'imprenditore. A parte alcuni esempi collegati ad applicazioni di welfare aziendale, ci sono molti ostacoli che inibiscono una loro diffusione. Tra questi: la ristrettezza e il cattivo funzionamento dei mercati finanziari, la scarsità di incentivi fiscali all'accesso alla proprietà di azioni (la proposta Cisl dà indicazioni in questo senso); il permanere in talune aziende di politiche salariali

poco competitive e carenti in termini di equità e trasparenza; una cultura sindacale che nonostante recenti e positive evoluzioni sembra incerta tra polarità conflittuali e polarità consociative; la

prevalente cultura d'impresa che spesso non sembra disponibile a sperimentare nuovi approcci ai mercati finanziari e nuove forme di governance. Riuscirà il patto veneto, una volta raggiunti i suoi sfidanti obiettivi, a mobilitare nuove idee per superare questi ostacoli?

© RIPRODUZIONE RISERVATA