

Domenica 18 maggio 2025

PARTECIPO QUINDI CONTRATTO

di **Giovanni Costa**

È stata definitivamente approvata la legge di iniziativa popolare che (articolo 1) «disciplina la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende e individua le modalità di promozione e incentivazione delle suddette forme di partecipazione in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione».

Questa legge è frutto di una serie di compromessi che traspiono dalla complessa e tortuosa formulazione del primo articolo. Andrà giudicata nelle concrete applicazioni. Nell'attesa, segnalo un paio di criticità.

La prima deriva dalla «decisione» di fare convivere l'intervento legislativo con il sistema contrattuale. Alla contrattazione collettiva si demanda la definizione di punti importanti dell'applicazione. Ma questo introduce un elemento di indeterminazione. In Italia, tutti si dichiarano a favore della semplificazione. Ma poi concretamente tutti contribuiscono a complicare il processo rinviando le decisioni.

La Costituzione demanda alle leggi, queste demandano alla contrattazione che a sua volta retroagisce sulla applicabilità della legge. Il che rende l'impianto normativo incerto e instabile con probabili contenziosi interpretativi.

Qui si inserisce l'altra e più generale criticità.

Partecipo, quindi contratto. La nuova legge e il sindacato

di **Giovanni Costa**

Abbiamo un sistema di rappresentanza, di supporto e di finanziamento dell'attività sindacale che premia e quindi incentiva comportamenti competitivi tra le sigle sindacali. Sintomatico il confronto che ha accompagnato l'iter parlamentare di questa legge e i commenti dei

vari leader: ognuno ansioso di mettere o togliere o enfatizzare la propria bandierina. Questo confronto spesso supera i confini di un sano e fisiologico pluralismo e diventa conflittuale. Al punto che talune sigle sindacali sembrano scegliersi gli altri sindacati come controparte. Questo danneggia i lavoratori, complica ulteriormente le cose e porta a decisioni pasticciate. È una circostanza non estranea al fatto che sindacati ritenuti in Europa «politicamente» più forti gestiscano i salari tra i più depressi del mondo industrializzato. Che i sindacati più impegnati sul fronte istituzionale e

negoziale non abbiano ancora adeguatamente affrontato la questione del salario minimo. Che i sindacati con le maggiori tradizioni ed esperienze organizzative lascino spazi sconfinati al proliferare di sigle sindacali molecolari e non abbiano ancora ottenuto, e forse nemmeno chiesto con la dovuta determinazione, una seria legge sulla rappresentanza. Tre punti su cui i sindacati «maggiormente rappresentativi» dovrebbero meditare.

Tornando alla legge, la realizzazione di una forma di partecipazione incentivata e supportata per via legislativa è

condizionata dalla concezione del potere aziendale adottata dalle imprese. Se adottano una concezione «unitaria», ritengono il potere di gestione non divisibile e cercano con ogni mezzo di preservarlo nella sua interezza. Il che rende l'eventuale condivisione un gioco a somma zero (ciò che guadagna una parte è perso dall'altra), potenzialmente molto conflittuale. Se adottano una concezione «pluralistica» la condivisione di tale potere migliora la capacità dell'azienda di gestire la complessità delle relazioni e di aumentare il coinvolgimento dei lavoratori. Il che trasforma il

confronto in un gioco a somma positiva (entrambe le parti guadagnano nella relazione). I sindacati possono a loro volta concepire la partecipazione come conflittuale, in risposta a una concezione «unitaria» della parte imprenditoriale; o come cooperativa nel caso di una concezione «pluralistica». In questa evenienza si può sviluppare una contrattazione «in positivo» con scambi più orientati allo sviluppo del sistema che alla «spartizione» di potere e risorse. È una prospettiva che sembra coerente con lo spirito di questa legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA