



# IL SESTANTE

## BOLLETTINO DEL CESI

Centro Nazionale di Studi Politici e Iniziative Culturali

www.centrostudicesi.it – cesi.studieiniziative@gmail.com

IBAN IT52S083271450000000001335

Gaetano Rasi, *Presidente Onorario*; Giancarlo Gabbianelli, *Presidente*; Franco Tamassia, *Vicepresidente*; Marco C. de' Medici, *Segretario*; Mario Soggiu, *Tesoriere*.

*Consiglio Direttivo*: Carlo Alberto Biggini, Mario Bozzi-Sentieri, Giovanni Cinque, Liborio Ferrari, Giuliano Marchetti, Nazzareno Mollicone, Cristiano Rasi, Ettore Rivabella, Romolo Sabatini Scalmati, Agostino Scaramuzzino, Angelo Scognamiglio, Giulio Terzi di Santagata, Carlo Vivaldi-Forti, Lucio Zichella.

*Comitato Scientifico*: Franco Tamassia, *Presidente*; *Componenti*: Mario Bozzi Sentieri, Alessio Brignone, Edoardo Burlini, Gian Piero Joime, Nazzareno Mollicone, Vincenzo Pacifici, Giovanna Piu, Lorenzo Puccinelli Sannini, Gaetano Rasi, Angelo Scognamiglio, Giulio Terzi di Sant'Agata, Carlo Vivaldi-Forti, Marina Vuoli Buontempo, Lucio Zichella.

*La Relazione di Nazzareno Mollicone  
al Quarto Convegno Nazionale CESI  
“Superare la frammentazione politica  
con un nuovo modello di sviluppo”  
Pescia (PT) 14 novembre 2015*

**La partecipazione nelle imprese, per la democrazia economica e la sovranità  
produttiva nazionale**  
di Nazzareno Mollicone

**Sommario:**

1. *Le anticipazioni legislative*; 2. *Le esperienze tedesche ed europee*; 3. *Accordi sindacali e proposte legislative*; 4. *I Fondi Pensione, una forma indiretta di partecipazione*; 5. *Motivazioni ed attualità della partecipazione*

**In allegato il fascicolo “La biblioteca del CESI”**

## Relazione

# **La partecipazione nelle imprese, per la democrazia economica e la sovranità produttiva nazionale**

di Nazzareno Mollicone

Parlare di “partecipazione nelle imprese”, intendendo per tale sia la costituzione di appositi consigli di gestione e d’indirizzo composti pariteticamente con la presenza di rappresentanti eletti dei dipendenti di tutte le categorie, sia la partecipazione al capitale sociale con alcuni diritti particolari, può sembrare od una rivendicazione di tipo sindacal/operaistico oppure una riaffermazione ideologica priva di concretezza.

In realtà non è così, e cercherò di dimostrarlo con questa relazione.

### **1. Le anticipazioni legislative**

E’ ben noto ai presenti che il concetto di partecipazione dei lavoratori nelle aziende nacque storicamente in Italia con il decreto della Repubblica Sociale Italiana del 12 febbraio 1944 che avviò la cosiddetta “socializzazione” nelle imprese di grandi dimensioni, mediante l’elezione da parte dei dipendenti di un “consiglio di gestione” che si riuniva insieme con i dirigenti dell’impresa ed ai rappresentanti del capitale. Certamente la conclusione nefasta della guerra interruppe quell’esperimento, ma le esperienze realizzate in particolare nelle grandi imprese metalmeccaniche furono, in quei difficili momenti, positive. Il fatto che queste norme non fossero considerate legate alla situazione contingente, lo constatiamo anche dal loro inserimento nella bozza di Costituzione della Repubblica Sociale elaborata dall’allora Ministro dell’Educazione Nazionale Carlo Alberto Biggini: nel capitolo dedicato a “La Produzione ed il Lavoro” vi è infatti una sezione intitolata “La gestione socializzata dell’Impresa”, con norme dettagliate.

Tuttavia, vi era e vi è un’altra preesistente normativa, inserita nel Codice Civile emanato nel 1942, che andava in quella direzione: nel Libro Quinto “Del Lavoro”, l’articolo 2349 intitolato “azioni a favore dei prestatori di lavoro” prevedeva che *“in caso di assegnazione straordinaria di utili ai prestatori di lavoro dipendenti dalla Società possono essere emesse speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento ed ai diritti spettanti agli azionisti”*. Lo statuto societario avrebbe dovuto prevedere, nell’ambito dei “diritti” di questa tipologia di azionisti, innanzitutto l’indizione di un’“assemblea speciale” ai sensi dell’art. 2376 del medesimo libro del Codice Civile, e magari anche l’elezione di un rappresentante nel consiglio di amministrazione: la porta era stata comunque aperta. Per quanto a mia conoscenza, quest’articolo (vigente) del Codice Civile non è stato pressoché mai applicato, tranne che nel comparto assicurativo ad opera della Compagnia di Assicurazioni “SAI” e dell’Istituto Nazionale delle Assicurazioni, quest’ultimo all’atto della sua trasformazione in società per azioni, ed in quello creditizio, ad opera ad esempio dell’Unicredit. Ma si è trattato solo della distribuzione di azioni a titolo gratuito od a prezzo di favore, senza alcuna conseguenza sul piano operativo interno.

Sempre dal punto di vista giuridico, poi, è necessario ricordare che l’art. 46 del Titolo Terzo della Costituzione - quello dedicato ai “Rapporti economici” e dove è più presente l’influsso della costruzione giuridico-sociale del Fascismo – recita testualmente: *“ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con l’esigenza della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.”* L’attuale Presidente del Consiglio, nella sua smania riformatrice della Costituzione, ha lasciato vivere questa norma anche perché sa bene che per l’ostilità preconcepita da parte delle associazioni imprenditoriali e della principale confederazione sindacale d’impostazione marxista non verrà, almeno in tempi brevi, applicata.

## 2. Le esperienze tedesche ed europee

Tuttavia, questa moderna concezione “proprietaria” del lavoratore rispetto all’azienda in cui presta la sua attività (richiamando con questo termine il tema della contestata relazione di Ugo Spirito al Convegno di Studi Sindacali di Ferrara del maggio 1932) mai applicata seriamente in Italia, ha trovato invece spazio all’estero, soprattutto in Germania con il ben noto sistema della cosiddetta “*mitbestimmung*” avviata nel 1951; ma regolata legislativamente nel 1976. Il Consiglio di Sorveglianza, stabilito da quella legge ed eletto per metà dai lavoratori, ha tutte le competenze sulla gestione del personale oltre ai diritti all’informazione di cui parlerò più avanti.

In Italia, la riforma delle società per azioni ha introdotto il cosiddetto “*modello duale*” in base al quale l’assemblea dei soci elegge, insieme con il Consiglio di Gestione (che sostituisce il preesistente Consiglio di Amministrazione) anche un “*Consiglio di Sorveglianza*” eletto dagli azionisti: teoricamente, se esistessero dei dipendenti possessori di azioni e se lo statuto societario lasciasse ad essi un posto in questo consiglio, anch’essi potrebbero essere rappresentati.

Vi è poi la regolamentazione europea della cosiddetta “*Società Europea per Azioni*”, operante in più Paesi membri, che obbliga ad un modello di coinvolgimento dei lavoratori da definirsi con un accordo e dalle norme statutarie, le quali possono quindi stabilire la presenza dei rappresentanti dei lavoratori negli organi amministrativi, che sono “duali” (Consiglio di Gestione, Consiglio di Sorveglianza) sulla falsariga del sistema tedesco.

Ma l’Unione Europea, nell’epoca in cui attuava politiche sociali e non meramente monetarie e deflazionistiche come ora, aveva anche approvata un’importante direttiva, la n. 14 dell’11 marzo 2002, riguardante “*i diritti all’informazione ed alla consultazione dei lavoratori*”. Tale direttiva è stata recepita in Italia solo il 6 febbraio 2007 a seguito di una trattativa tra le associazioni datoriali e le confederazioni sindacali che avevano concordato tra loro il 6 novembre 2006 un “*avviso comune*” per regolare la materia nell’ambito della direttiva europea.

Essa è molto importante, perché nella premessa è scritto che “*Le Parti riconoscono che l’informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell’economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove procedure di organizzazione del lavoro*”. L’obbligo ricade sulle imprese superiori a 50 dipendenti e consiste in riunioni periodiche con i rappresentanti dei lavoratori (eletti nelle rappresentanze sindacali unitarie) per:

- «a) l’informazione sull’evoluzione recente e quella probabile dell’attività delle imprese;*
- b) l’informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l’evoluzione probabile dell’occupazione nell’ambito dell’impresa, nonché sulle eventuali misure anticipatrici, segnatamente in caso di riduzione dell’occupazione;*
- c) l’informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro».*

Come si noterà, si tratta di un ampio spettro di informazioni e consultazioni che praticamente mettono a conoscenza della situazione attuale, delle previsioni e dei progetti relativi all’andamento dell’azienda e quindi del lavoro dipendente.

## 3. Accordi sindacali e proposte legislative

Ma l’argomento non rimase fermo a questa normativa, almeno dal punto di vista propositivo. Il 9 dicembre 2009, su impulso dell’allora Ministro del Lavoro Maurizio Sacconi, fu sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle confederazioni sindacali, compresa la Cgil, un altro “*avviso comune*” nel quale si affermava:

- l’economia della partecipazione è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l’efficienza richiesta dal mercato globale;*
- l’economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d’impresa sempre più attenta al valore della persona ed un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere;*

– esistono oggi obiettivi comuni condivisibili, primi tra tutti quelli della solidità competitiva del sistema produttivo e la valorizzazione della persona che lavora;

– la partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa, a prescindere dai metodi e modelli utilizzati, può contribuire a fidelizzare i dipendenti all'impresa, a stimolare la qualità dell'occupazione e la crescita della produttività del lavoro.”

Posso aggiungere con soddisfazione personale che sia questo che il precedente “avviso comune” sui diritti all'informazione recano la mia firma quale rappresentante della Confederazione Ugl: firma apposta non formalmente ma dopo un'attiva partecipazione all'elaborazione dei documenti in oggetto.

Si tratta, secondo il modello dell'”avviso comune” mutuato dal sistema di consultazione europeo, di un indirizzo programmatico il quale, successivamente, avrebbe dovuto essere ratificato in legge: ma ciò non poté effettuarsi durante il governo Berlusconi e si fece solo un “monitoraggio” degli accordi sindacali italiani e stranieri che in qualche misura introducevano forme di partecipazione.

Però la questione fu ripresa alcuni mesi dopo, quando i senatori Maurizio Castro del PDL e Tiziano Treu (ex ministro del lavoro di area cattolica) del Partito Democratico fecero approvare un loro emendamento alla legge n. 92 del 28 giugno 2012 con il quale si conferiva una delega al Governo per emanare norme che prevedessero:

«... la partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili od al capitale dell'impresa, e la loro partecipazione all'attuazione ed al risultato dei piani industriali;

l'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote di capitale dell'impresa, o diritti di opzione delle stesse».

Ovviamente, vista la configurazione politico-culturale dei tre governi che si sono succeduti, ossia Monti, Letta e Renzi, questa delega non è stata mai attuata.

La questione però è stata ripresa in questa legislatura dal senatore Maurizio Sacconi, ex Ministro del Lavoro nel governo Berlusconi ed ora Presidente della Commissione Lavoro del Senato, appartenente al gruppo dell'”Area Popolare”, il quale il 19 settembre 2013 quando era ancora componente del Pdl ha presentato, insieme ai colleghi Ichino (giuslavorista), Alessandra Mussolini ed altri, il disegno di legge n. 1051 che riprende la delega al governo a suo tempo approvata e non attuata, estendendone i contenuti alle seguenti materie:

– «procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti;

– controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori in organi di sorveglianza;

– previsione di partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili od al capitale dell'impresa;

– previsione dell'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, diritti di opzione sulle stesse, direttamente o tramite la costituzione di fondazioni oppure di associazioni di lavoratori che abbiano tra i loro scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa».

Nonostante il ruolo anche istituzionale svolto dal proponente, anche questa proposta non è stata ancora messa in discussione. Tuttavia, poiché nel frattempo erano state presentate altre proposte analoghe, è stato elaborato un “testo unificato” che reca la stessa numerazione ma ha assunto la nuova denominazione, molto più precisa, di “Attuazione dell'art. 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori”. Su questo testo, il sen. Sacconi – che si era fatto nominare relatore – ha scritto una lunga ed articolata relazione che è troppo lungo citare. Tuttavia, in essa egli si riferisce ad **obiettivi condivisi** tra datori di lavoro e dipendenti, alla **democrazia industriale** (come si potrebbe definire la partecipazione all'interno delle imprese), alla **democrazia economica** per la partecipazione al capitale sociale ed al reddito d'impresa, e prevedendo delle

modalità applicative, superando così l'istituto della delega legislativa. Trattasi in effetti di un documento molto importante dal punto di vista dell'evoluzione del diritto del lavoro.

#### **4. I Fondi Pensione, una forma indiretta di partecipazione**

In quegli stessi anni, è sorta e si è lentamente affermata un'altra forma indiretta di partecipazione costituita dai "*Fondi Pensione Negoziali*" i quali sono stati regolamentati inizialmente dal decreto n. 124 del 1993 che ha istituito la previdenza complementare, integrativa di quella obbligatoria gestita dall'Inps, e successivamente dal decreto legislativo attuativo n. 252 del 5 dicembre 2005 (Governo Berlusconi – Ministro del Lavoro Maroni). Da notare che all'elaborazione di questo decreto parteciparono attivamente le Parti Sociali, ossia tutte le associazioni datoriali e le confederazioni sindacali.

I Fondi Pensione Negoziali sono istituiti con i contratti collettivi di lavoro e sono alimentati dai contributi del datore di lavoro e dei lavoratori, unitamente ad un'aliquota del trattamento di fine rapporto. Il loro Comitato di Gestione è costituito pariteticamente dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, eletti dalle rispettive assemblee dei delegati. Attualmente, ne esistono 32, associano 2 milioni di lavoratori ed hanno accumulato attività destinate alla previdenza per 42 miliardi di euro, investiti per tre quarti in titoli di debito dello Stato o di altri enti, e per un quarto (10 miliardi) in capitale azionario, indubbiamente più rischioso. In questi ultimi mesi si sta discutendo, ed esaminando dal punto di vista legislativo, la possibilità di favorire gli investimenti delle risorse finanziarie accumulate nel capitale sociale delle imprese dello stesso comparto economico cui appartengono i singoli fondi, al fine di favorirne lo sviluppo.

Fra l'altro, il conseguimento di utili dall'investimento in azioni delle società cui appartengono i lavoratori soci del Fondo Pensione può essere considerata una forma indiretta di partecipazione agli utili e sarebbe questo un possibile inizio della cosiddetta "democrazia economica", che in altri Paesi europei ha una certa diffusione. A questo proposito è opportuno segnalare che vi è anche un'associazione a livello europeo denominata "*EFES*" che si occupa di questa questione svolgendo azioni di pressione ed organizzando convegni: essa ha accertato che oltre dieci milioni di lavoratori in diversi Paesi europei possiedono azioni della propria azienda. La Gran Bretagna è quella con la maggiore diffusione dell'azionariato "operaio" (come viene comunemente definito) avendo una percentuale del 28% come "tasso di democratizzazione del possesso di azioni da parte dei lavoratori": ciò dipende anche dalle politiche fiscali agevolate che adotta.

#### **5. Motivazioni ed attualità della partecipazione**

Vorremmo ora illustrare perché è importante, ed anzi urgente, introdurre effettivamente la partecipazione nelle aziende italiane.

1) La prima considerazione è relativa alla coerenza rispetto alla riforma costituzionale proposta dal CESI: se si ritiene opportuno, per il miglior andamento della gestione economica e sociale della Nazione, la costituzione di un Senato composto dai rappresentanti delle categorie produttive ed intellettuali, è logico immaginare che analoga partecipazione possa avvenire a livello di base, ossia nelle aziende.

2) Poiché attualmente l'apporto finanziario in forma di capitale azionario alle imprese è meno rilevante del passato, a causa della maggiore presenza di strumenti operativi informatici e robotici che non hanno costi esorbitanti e non necessitano dei grandi spazi fisici delle industrie (si possono infatti realizzare milioni di euro di fatturato con pochi strumenti materiali e pochi capitali d'investimento), ne consegue che l'apporto principale è in realtà quello umano, con le conoscenze intellettuali o tecniche. Per questo motivo appare quindi logico; ed anche equo sul piano del diritto, che i dipendenti abbiano un ruolo attivo nella gestione dell'impresa.

3) La partecipazione con forme di cogestione (su base elettiva) ha tre effetti psicologici importanti: quello della conoscenza approfondita dell'azienda in cui si lavora; quello del ritorno ad uno spirito solidale e comunitario nello stesso ambiente di lavoro che oggi è in forte declino, a causa dell'impostazione individualistica e concorrenziale proposta come modello ai dipendenti;

quello della “fidelizzazione” all’azienda, che si dovrebbe considerare come la propria casa, la propria vita e non solo come datrice di una retribuzione (in Giappone, vi è un esempio notevole di questa visione aziendalistica).

4) La “fidelizzazione” ha una particolare importanza per l’Italia in quest’epoca perché, com’è noto, le nostre imprese sono quotidianamente oggetto di “delocalizzazioni”, ossia trasferimento all’estero (che è cosa ben diversa dall’apertura di filiali o di controllate in altri Paesi), ovvero di acquisizioni da parte d’imprese straniere le quali sono in genere concorrenti che poi procedono a smembramenti ed a chiusure di reparti. Trattasi di operazioni che non comportano solo perdite di lavoro e di conoscenze ma anche il trasferimento ed il reinvestimento all’estero degli utili conseguiti in Italia.

5) La “democrazia economica”, realizzantesi con il possesso di azioni – comunque conseguito – del capitale sociale della propria azienda offre la possibilità ai lavoratori riuniti in associazione (com’è avvenuto ad esempio per le banche popolari) di verificare innanzitutto i bilanci per essere consci dello stato reale dell’azienda e di eventuali deficit occulti; di intervenire sulle scelte strategiche del consiglio di amministrazione; di poter far modificare lo statuto; di poter eleggere, con determinate condizioni societarie od accordi assembleari, dei propri rappresentanti in qualche organo societario.

In termini più semplici, per ritornare al tema della relazione, riteniamo che la partecipazione nelle aziende – al di là dell’attribuzione di un giusto ruolo alle rappresentanze dei lavoratori - sia un forte stimolo per migliorare la produzione nazionale e mantenere in Patria le maggiori aziende, soprattutto quelle strategiche ed innovative.

**Pensiamo infatti che la sovranità nazionale non si espliciti solo attraverso la politica estera od il controllo dell’emissione della moneta, ma passi anche – e forse preliminarmente – per la struttura produttiva la quale, è superfluo ricordarlo, è costituita certamente da finanziatori ed imprenditori, ma si avvale anche dell’apporto di quelle che un tempo – più correttamente – si definivano “maestranze” (operaie, tecniche, intellettuali) le quali debbono avere un ruolo attivo, anche in termini giuridici, nelle imprese.**

E’ certamente vero che in quest’epoca, dominata dall’individualismo, dal consumismo, dalla perdita di considerazione dei valori della Patria e del Lavoro, dall’indifferentismo dinanzi alle problematiche sociali, dalla passiva accettazione delle mode giornalieri che crea nuovi pseudovalori sociali, è difficile parlare di partecipazione alla gestione di un’azienda, nucleo costituente il complesso sistema della produzione nazionale, quando sia i valori di Nazione che quelli di Lavoro sono considerati appartenenti ad un altro secolo e privi d’importanza. Ma poiché esistono dei principi radicati nell’essenza stessa dell’uomo e della storia, è nostro dovere ribadirli proprio in quest’epoca del possibile “tramonto dell’Occidente” per ridare una prospettiva ed una visione ideale di Stato e di Società alle nuove generazioni, che potrebbero fra l’altro essere travolte entro breve tempo da crisi economiche e sociali di durata epocale.

In sintesi, è opportuno porsi le seguenti “domanda” e “risposta”.

Domanda: Ma perché non si attua in misura stabile ed organica la partecipazione?

Risposta: Perché vi sono resistenze dalla parte datoriale, che teme di perdere potere di direzione, e fino a qualche tempo fa anche da parte di quei sindacati che s’ispiravano alla “lotta di classe” ed allo scontro permanente. Inoltre, in questi ultimi anni il prevalere delle multinazionali, che hanno acquisito pezzi importanti delle nostre industrie, ha allontanato ancor di più la possibilità di effettuare forme di partecipazione perché i dirigenti italiani sono solo meri esecutori di decisioni prese addirittura Oltreoceano od in Cina. E si arriva poi all’assurdo di imprese come la tedesca Thyssen Krupp, proprietaria delle Acciaierie di Terni, che a casa sua applica rigorosamente la partecipazione della *mitbestimmung* e la rifiuta invece in Italia, anche in momenti difficili come chiusura di reparti produttivi o gravi episodi, come l’incendio di Torino.

E’ quindi necessario fare un richiamo alle forze politiche e sociali sensibili a questa tematica affinché inizino perlomeno a discutere le proposte di legge presenti al Parlamento, e tengano conto dei numerosi studi accademici al riguardo.