

I CONSIGLI DELLAVORO E DI CITTADINANZA NELL'IMPRESA

ovvero

**DEMOCRATIZZARE L'ECONOMIA,
PROMUOVERE L'AUTONOMIA DEI
LAVORATORI
E LA CITTADINANZA NEL GOVERNO DI
IMPRESA**

Lorenzo Sacconi

Università di Milano, Forum DD

LA strategia della pre-distribuzione

- ✓ NON solo alta **qualificazione** per tutti i lavoratori
- ✓ **MA diritti** e potere (democrazia economica)
- conta l'allocazione di **potere sulle decisioni residuali** dell'impresa e sulle scelte **distribuzione del valore** (ad es. le strategie sull'innovazione e la riorganizzazione del lavoro)
- Pre-distribuzione è perciò **distribuire equamente risorse e diritti** che danno capacità di **prendere decisioni** ove si **forma** la ricchezza e il reddito (nell'impresa)

CAMBIARE IL GOVERNO DI IMPRESA

- Negli ultimi 30 anni la dottrina del «massimo valore per gli azionisti» ha dominato ogni decisione di impresa
 - perdita di «peso» del lavoro
 - Anche le **diseguaglianze tecnologiche** dipendono **da chi monopolizza i** diritti di sfruttare l'innovazione
- Passare a un approccio che attribuisca **più peso agli stakeholder** non finanziari, in primis i lavoratori
- Ci sono **ottime ragioni di efficienza** per farlo : sostenere i molteplici investimenti in capitale umano, non permettere l'abuso di autorità
 - La stessa **crescita dell'impresa** ne trarrebbe beneficio
- **Ma**

La novità della nostra impostazione: IL GOVERNO DI IMPRESA E' UNA QUESTIONE DI GIUSTIZIA SOCIALE

- La dottrina del «valore per gli azionisti» **non** si è affermata per la sua efficienza
 - imprese condotte in base a modelli diversi (Germania o Giappone), sono sempre state **più efficienti**
- Ciò che è prevalso è un' ideologia: che **il diritto di proprietà sull'impresa** fosse fonte di «priorità» e indice del «merito».
- Noi vogliamo rovesciare quella idea e affermare una principio di **giustizia sociale più ampio**
- Ma dobbiamo riconoscere un limite anche in chi non ha mai accettato l'egemonia neoliberale: **che la «giustizia sociale» si fermasse al di qua delle Colonne d'Ercole del governo d'impresa**

Il governo di impresa è una questione di giustizia sociale (2)

- Al di là delle «risorse», la giustizia è nell'uguaglianza delle capacità di funzionare anche **entro il mercato** (imprese)
 - **capacità** come formazione di **skill**
 - ma anche **capacità come «diritto di scelta» di utilizzare tali skill per «funzionare bene»** nel lavoro e nell'impresa
- La **libertà positiva** come **capacità** di realizzare i propri funzionamenti è l'**autonomia** del lavoratore, e limita il **potere** che si può esercitare su di lui
- L'impresa dovrebbe essere un luogo in cui si esercita un governo (*governance*) **limitato e legittimo**, e in cui si riconosce l'**uguale cittadinanza nell'impresa** per tutti quegli stakeholder che vi hanno relazioni organizzative e interessi vitali in gioco

La proposta in breve : CLC (1)

- **Traiamo insegnamento dall'esperienza di altri paesi (Germania, Austria, Olanda) : i *work council* come partecipazione dei lavoratori al **governo** dell'impresa ,**

 - al di fuori dal CdA , e dunque **sottratti** sia al vincolo al perseguimento dell' «interesse sociale» come oggi definito,
 - Ma nondimeno **legalmente parte degli istituti di governo dell'impresa** per i poteri e dei diritti di varia natura (informazione, consultazione, espressione vincolante di pareri, veto, co-decisione)

- Con un **collegamento istituzionalizzato con l'organo amministrativo di vertice (CdA)** tramite rappresentanti che partecipano al consiglio di amministrazione in rappresentanza del CLC

La proposta in breve: CLC (2)

- **Peculiarità rispetto alle esperienze europee :**
 - **unificazione** nel consiglio del lavoro **di tutti i lavoratori** che contribuiscono alla creazione di valore da parte dell'impresa (o del distretto produttivo) **indipendentemente dalle forme contrattuali,**
 - la “**voce**” data nel CL ai rappresentanti di **altri stakeholder** (Comunità locali, consumatori, utenti)
- La denominazione più appropriata è perciò **Consigli del Lavoro e di Cittadinanza nell' impresa (CLC).**

la strategia di attuazione (1)

- Attaccare **dall'alto e dal basso**: complementarità tra regolazione e autoregolazione
- Una **disciplina di legge completa centrale non funzionerebbe** :
 - Troppe sfaccettature, necessità di mobilitare gli interessi e le convenienze nell'adottare le forme di governo
- **MA l'autoregolazione puramente volontaria fallisce** (ha già fallito)
 - Interessi a breve in conflitto
 - Razionalità limitata e opportunismo nell'aggirare le norme
 - A lungo termine impegni non chiari (Non efficaci gli effetti di reputazione)

La strategia di attuazione (2)

- Norma **di legge generale** e programmatica che rende obbligatoria la creazione dei CLC nelle imprese con requisiti base
- Spazio **all'autoregolamentazione** mediante linee guida attuative che danno le forme concrete di attuazione, **concordate tra le parti (comitato nazionale)**
- Assistenza di una commissione **tecnica** che può sostituirsi **nell'emanare** le linee guida in mancanza dell'accordo e che **verifica** la coerenza con la norma di legge, nonché tra gli statuti di impresa e la norma

La strategia di attuazione (3)

- Metodi di **soft law** per l'adesione delle singole imprese
 - La linea guida è la **regola di default**
 - **Opt out** , ma giustificando che nondimeno si soddisfa la norma
 - **Opt in** rispetto a tempistiche più lente per le piccole imprese
- Obblighi di rendicontazione
- Spazio al **monitoraggio** e alla **verifica indipendente** basata su **enti di terza parte** creati su iniziativa di associazioni di cittadinanza attiva sindacati e associazioni di impresa

a) Dove?

- Nel caso tipico il CLC è collocato a **livello della singola impresa** e fa parte del **sistema di governo interno**.
- Ma per **coinvolgere i lavoratori di piccole imprese** collocate in una rete distretto o nella catena di subfornitura di una impresa principale si prevedono varianti :
 - (i) il CLC può essere collocato a **livello distrettuale** e sostenuto organizzativamente dalla locale **Camera di commercio**;
 - (ii) la collocazione può essere a **livello di rete o supply chain**, e sostenuto dall'impresa che costituisce il principale contraente

b) Chi? **Tutti i lavoratori**

- Sono rappresentati/eletti **non solo dai lavoratori dipendenti dell'impresa** (a tempo indeterminato e a tempo determinato), ma anche da **tutte le altre categorie di lavoratori** (ad es. lavoro autonomo o parasubordinato, collaborazioni coordinate e continuative).
- Inoltre sono rappresentati/eletti nel CLC i lavoratori **operanti nelle imprese inserite nella catena di sub-fornitura o della rete** dell'impresa principale

c) Chi altri? gli «stakeholder esterni»

- In imprese di **dimensioni siano superiori a una certa soglia** all'elezione del CLC partecipano (per una quota minoritaria) i **consumatori** e i **cittadini** su cui ricadono gli **effetti esterni ambientali**.
- Il CLC può funzionare in **due composizioni diverse**, una **ristretta** ai soli lavoratori, e una **allargata** a tutti gli stakeholder in relazione alle diverse materie trattate
- Gli stakeholder esterni intervengono nei **processi di consultazione strategica**, ma **non sulle materie di co-decisione** che riguardano le condizioni materiali dei lavoratori

d) Che cosa? diritti e poteri

- Tre materie di decisione

A) Materie di carattere generale e strategico (qualità dei prodotti o servizi, investimenti, ricerca, partecipazioni finanziarie, assetto del management ecc.).

B) Materie che attengono alle condizioni generali dei lavoratori (organizzazione del lavoro, salute, welfare aziendale, ecc.)

C) Materie che più direttamente riguardano le conseguenze delle strategie sulla condizione di gruppi di lavoratori

- Tre tipi di diritti /poteri

- Su tutte le materie **diritti di informazione** in «tempo utile»

- Sulle materie **A e B** **diritto di consultazione** e proposta alterativa con obbligo di risposta

- Sulle materie **C** **diritto di veto e obbligo di consenso**

(e) Cosa altro? Rappresentanza a livello societario (CdA)

- **Il problema:** in assenza di una riforma radicale del diritto societario ogni amministratore **serve lo scopo sociale** (interesse degli azionisti)
- Invece noi proponiamo una rappresentanza “speciale” nel CdA su materie **particolari**, ma con **diritto di rappresentare effettivamente** i lavoratori e gli stakeholder non finanziari
- il CLC nomina uno/più rappresentanti nell’organo amministrativo
 - **diritto di voto** su argomenti specifici rilevanti nella prospettiva dei lavoratori/stakeholder;
 - **diritto di intervento** (ma non di voto) su tutte le materie strategiche

C'è ragione per cui il sindacato si debba preoccupare? **NO**

- Piuttosto potrebbe lavorare **con due mani** anziché una sola (mentre l'altra è legata dietro alla schiena)
 1. **continuare** a svolgere le proprie **funzioni contrattuali** nazionali e decentrate,
 2. Ma anche **organizzare la partecipazione** dei lavoratori all'interno degli organi di governo dell'impresa, attraverso la selezione e l'elezione dei **propri candidati** nel CLC
- Purché sia chiaro che i CLC fanno parte **degli organi istituzionali dell'impresa**, NON forme alternative di rappresentanza sindacale (che resta **indipendente**)

Intervenire prima che si dica «ormai non c'è alternativa», esempi:

- **Innovazione tecnologica digitale e AI e riorganizzazione del lavoro** (con conseguenti **impatti occupazionali** e sull'organizzazione del lavoro);
 - **Welfare aziendale**, (assenza di strategie volte all'integrazione col welfare locale;
 - **Adozione di tecnologie digitali che facilitino il controllo dei lavoratori;**
 - **Parte variabile del salario**, e in particolare la decisione se e quando erogare tali premi in relazione all'andamento dell'impresa.
 - **Divari remunerativi** all'interno dell'impresa
- Su queste decisioni il sindacato **non può influire prima** che l'impresa abbia definito i suoi orientamenti, e prima che diventino oggetto di contrattazione (cioè troppo tardi), **perché non sta** dentro agli organi decisionali dell'impresa.

Sostegno al potere negoziale del lavoro

- Il CLC mette i lavoratori e gli stessi sindacati, presenti nel CLC, in condizione di **preparare per tempo strategie, proposte alternative o azioni,**
- Rende effettivo il diritto di informazione dei rappresentanti dei lavoratori **“in tempo utile”**
- **Ma preventivamente** impedisce che il management dell’azienda faccia proposte inaccettabili (ultimatum)
- Permette al sindacato di offrire rappresentanza a «tutti i lavoratori» attraverso le candidature
- E di battersi **per la democrazia economica nell’impresa** con un contenuto concreto : il rispetto del ruolo dei CLC

In conclusione: è stato detto che, richiamando il tema dell' autonomia del lavoratore, la nostra proposta sia ispirerebbe a un grande sindacalista italiano

- C'è del vero.....



Ma essa risale molto più indietro al padre dell'idea di «autonomia» come caratteristica in cui si realizza l'uguaglianza morale

- **Con Kant noi oggi diciamo che il governo di impresa dovrebbe trattare ogni lavoratore, ogni stakeholder, oltre l'azionista o il manager, «non solo come mezzo, ma sempre anche come un fine a sé stesso»**

