

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

II Commissione politiche del lavoro e politiche sociali

Proposta di convenzione di ricerca su:

I lineamenti storici della partecipazione dei lavoratori in Italia

- Soggetto affidatario: Fondazione Giulio Pastore

Assemblea, 24 giugno 2004

**I LINEAMENTI STORICI DELLA PARTECIPAZIONE
DEI LAVORATORI IN ITALIA**

PROGETTO DI RICERCA

Roma, marzo 2004

Una precisazione concettuale

Nelle alterne vicende che hanno caratterizzato l'insieme dei dispositivi formali e informali che vanno sotto il nome di partecipazione dei lavoratori (dispositivi di industrial e/o di economic democracy), ci sono stati momenti di forte ottimismo ed altri di caduta di interesse.

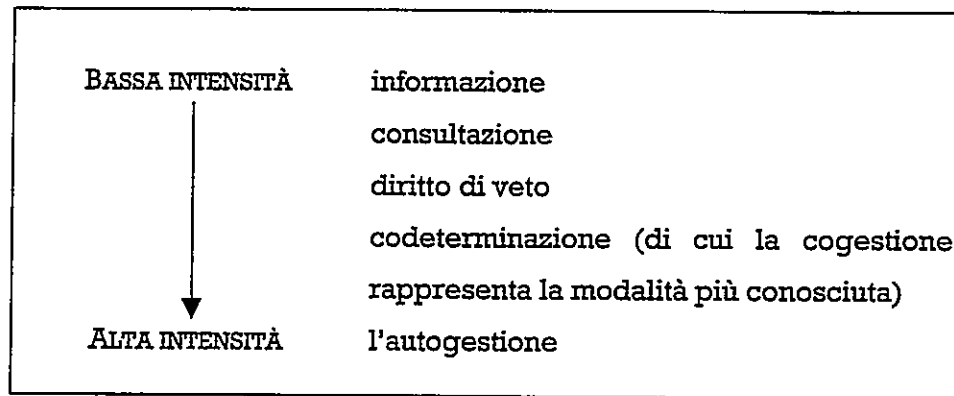
A metà degli anni '70, in particolare, in una sede autorevole come il BIT, ci si chiedeva non se ma come si dovesse dare attuazione alla partecipazione, e da parte dell'allora Commissione CEE prendeva corpo la proposta di una specifica direttiva a questo riguardo. Un decennio dopo, all'incirca, la discussione verteva soprattutto sulla partecipazione diretta, sulla partecipazione cioè come coinvolgimento e disponibilità alle membership nell'ambito di una impresa concepita secondo un modello comunitario, che chiedeva consenso e cooperazione.

Oggi altre ragioni ancora, come si dirà più avanti, spingono di nuovo il mondo del lavoro e della produzione ad esprimere interesse verso questa modalità d'essere dei rapporti di lavoro, ma, quel che più conta, è che in ogni caso essa viene ormai acquisita, anche in sede di riflessione teorica, come una specifica forma di azione sindacale, accanto alla contrattazione, alla promozione di una legislazione pro-labour, all'autoregolazione dentro i processi produttivi.

Sotto questo profilo la partecipazione si ricollega al processo di democratizzazione della vita di lavoro e si identifica, quindi, con gli istituti di democrazia industriale (ed economica) sperimentati nelle diverse situazioni nazionali e intesi a costruire un corpo organico di right of labour con riferimento in particolare a tre variabili:

- a. Il grado di istituzionalizzazione della partecipazione stessa, che può derivare direttamente dalla legge ma può avere come fonte la contrattazione e si può realizzare anche con modalità di tipo non formale e *de facto*;
- b. L'intensità, ossia la quantità di potere riconosciuta ai rappresentanti dei lavoratori; la tipologia più comunemente

utilizzata definisce a questo proposito un arco di istituti configurabili secondo le modalità specificate nello schema qui sotto riportato



- c. Il livello in cui avviene la partecipazione, distinguendo, in particolare, quello delle "fabbrica" (la shoopfloor), quello della direzione d'impresa (o partecipazione strategica), quello della interconnessione con le più generali politiche economiche, di sviluppo (ad esempio i fondi di solidarietà proposti nell'esperienza italiana come processo di accumulazione, attraverso un prelievo diretto sul monte salari finalizzato ad orientare e condizionare gli investimenti).
- d. L'oggetto della partecipazione, che può essere la formazione delle decisioni, ma può essere altresì la stessa proprietà dell'impresa (l'antico "azionariato operaio" o la più recente distribuzione di azioni ai dipendenti a fini di incentivazione) ovvero il concorso alla redistribuzione dell'utile (gain e profit sharing)

I significati della partecipazione

Questo quadro analitico consente una sistemazione concettuale della partecipazione, offre elementi per collocare e confrontare le diverse esperienze, ma rischia di avere un valore prevalentemente descrittivo, laddove invece una lettura delle dinamiche temporali offre elementi interpretativi capaci di far cogliere il senso della partecipazione rispetto alla evoluzione dell'insieme delle relazioni industriali.

Per stare agli anni più recenti, ancora a metà dagli anni '70, ad esempio, la partecipazione si connotava di caratteri antagonisti, anche in esperienze di forte sindacalismo socialdemocratico come in Svezia, secondo una logica per così dire esterna all'impresa, in un mix di conflitto e cooperazione dove non di rado gli obiettivi sindacali si definivano secondo le categorie del "controllo operaio".

È una prospettiva, questa, che si modifica, talvolta profondamente, nel corso degli anni '80, quando prende corpo una cultura delle relazioni industriali che accetta la dimensione della cooperazione sia pure in modo differenziato e non univoco.

Significative sono in questo senso, gli accordi di profit sharing che, nelle loro varie declinazioni, prevedono anch'essi forme di coinvolgimento per la definizione di criteri e parametri ai quali legare determinate quote di salario variabile, con un evidente contenuto simbolico, dimostrativo delle "ragioni" dell'impresa.

Allo stesso modo è emblematico l'avvio della proceduralizzazione della contrattazione collettiva, di cui i new technology agreements sono un esempio cospicuo, indicativo della necessità di "rischiare", per così dire, di entrare nel processo decisionale per affrontare tendenzialmente ex ante, e non solo ex post, gli effetti occupazionali dell'innovazione tecnologica, attraverso comitati, gruppi di lavoro, presenze di esperti scelti tra management e rappresentanze sindacali.

Ma la discontinuità maggiore che è dato di avvertire a scavalco tra il decennio ottanta e quello novanta è la tensione integrativa che si sviluppa

con particolare evidenza nelle grandi imprese e che si traduce in politiche di coinvolgimento dei lavoratori in forma diretta.

È una tensione integrativa che ha come riferimento l'idealtipo dell'impresa-comunità, con una forte valorizzazione della dimensione di status e appartenenza, e che si giustifica a partire dal superamento dei modelli produttivi di natura fordista-taylorista.

Una letteratura ormai rilevante ha messo in luce la varietà di tendenze che presenta il post-fordismo, e al tempo stesso però la convergenza verso la valorizzazione delle "risorse umane" come vantaggio competitivo che ha come corrispettivo la richiesta di interiorizzazione, specialmente da parte dei gruppi di dipendenti ritenuti rilevanti per il core business, degli obiettivi strategici dell'impresa.

In questo caso, in verità, siamo al limite delle relazioni industriali di tipo pluralistico verso modelli definiti di tipo neo-liberale, ma anche per questa via si evidenzia, all'interno delle relazioni di lavoro, la crescente importanza del "terzo attore", ovvero dei lavoratori come tali tra direzione di impresa e sindacato.

La partecipazione perde così il suo carattere monovalente di right of labour, ma non necessariamente si colloca in una dimensione di indifferenza, per non dire di antagonismo, rispetto alla rappresentanza sindacale. Semmai indica l'esistenza di una sfida per il sindacato che oggi sembra collocarsi su nuovi territori, non solo dentro i luoghi di lavoro, ma anche al di fuori, quando la valorizzazione sopra richiamata passa attraverso più efficienti politiche di formazione professionale iniziale e continua.

L'oggetto della ricerca: i lineamenti storici della partecipazione in Italia

È dunque questa processualità storica che dà senso e consente di cogliere il valore della partecipazione vista nelle più ampie logiche di contesto in cui essa va collocata.

Ed è questo l'aspetto specifico della ricerca proposta, che non intende sottrarsi al confronto con le tendenze più recenti, ma che si propone soprattutto di ricomprendere queste tendenze nelle loro connessioni con le vicende delle relazioni industriali (e più ampiamente del lavoro) nell'esperienza italiana. Un'esperienza, va detto, che nel panorama internazionale, in particolare europeo, si è caratterizzata per un basso grado di istituzionalizzazione normativa, se ci si riferisce unicamente alla legislazione, per un sostanziale disinteresse da parte delle imprese e per atteggiamenti e giudizi in più di un caso contrastanti all'interno del movimento sindacale. Ma un'esperienza che per altro verso ha punti di contatto forse non ancora sufficientemente approfonditi con le vicende di altri paesi, per quanto riguarda in particolare la consultazione e la "contaminazione" tra partecipazione e contrattazione.

Sotto il profilo più precisamente storiografico, vi sono aspetti che sono stati oggetto di approfondimento anche perché hanno manifestamente segnato la cultura delle relazioni industriali. E' questo, ad esempio, il caso della valorizzazione della produttività nel corso degli anni '50 come strumento di regolazione dei rapporti di lavoro, che ha contribuito un poco a costruire l'architettura bipolare del modello contrattuale italiano. Ed è ancora questo il caso dei diritti di informazione negli anni '70, la "prima parte" dei contratti, che in un primo tempo si innesta nell'ossimoro della partecipazione conflittuale a sostegno di una contrattazione fortemente rivendicativa, e che successivamente tende pertanto a innestarsi in quella che è stata chiamata l'amministrativizzazione dei contratti; il loro farsi anche procedure per risolvere i problemi posti dalla loro stessa interpretazione e soprattutto per affrontare in una logica cooperativa, problemi rilevanti come quelli occupazionali. Ne sono una testimonianza nota il "protocollo" Iri e

quello Eni firmati nel nuovo clima sindacale che si sviluppa negli anni '80, laddove, peraltro, esempi interessanti sono quelli legati ad imprese come la Benetton, la Barilla, Zanussi, Lucchini.

Da rileggere sono al contrario, recuperandoli alla memoria sindacale e collettiva, altri momenti della partecipazione in Italia; come quelli che possono essere definiti i precedenti, ad esempio i comitati industriali nel corso della prima guerra mondiale; le proposte di azionariato operaio degli anni '20; la proposta di legge Giolitti sul finire del biennio rosso, che più aveva influito sulle tormentate vicende del sindacalismo fascista e della socializzazione di Salò.

Da approfondire, del resto, sono l'esperienza dei Consigli di gestione alla fine della seconda guerra mondiale, il dibattito sull'articolo 46 della Costituzione (partecipazione vs. collaborazione); o le ragioni che non hanno consentito di dare attuazione alle proposte che in più di un'occasione e in sedi diverse (da parte dello stesso CNEL nel 1984) sono state avanzate anche nel nostro paese per introdurre forme di istituzionalizzazione della partecipazione stessa.

C'è poi un aspetto particolare che segna il caso italiano e lo rende peculiare rispetto ad altre esperienze: il legame tra la partecipazione in una impresa e le politiche di sviluppo, dal Comitato Nazionale per la Produttività, alla proposta dei Fondi di solidarietà, all'affermarsi della concertazione (a partire dall'accordo del luglio del '93) il sindacato ha ripetutamente recuperato l'orientamento partecipativo nel contesto della sua soggettività politica, interessata e responsabilmente coinvolta alla crescita economica del Paese.

Un orientamento, che a fasi alterne si è sviluppato indipendentemente, ma anche in interazione, con le proposte (e le pratiche) di partecipazione aziendale, collocando l'esperienza sindacale in modo originale anche rispetto a questioni come quella del neo-corporativismo.

A maggior ragione è importante ricostruire sistematicamente ciò che è stata e ha significato la partecipazione dei lavoratori per la cultura sindacale, le

relazioni industriali nel loro complesso, le politiche economiche e sociali e i rapporti con le istituzioni di governo, nazionali e locali.

È un modo, questo, non solo per colmare sotto il profilo storiografico una lacuna di non scarsa rilevanza, ma anche per meglio collocare e comprendere lo sfide che, ancora sotto il profilo della partecipazione, si pongono oggi al sindacato dentro e fuori l'impresa.

Nei contesti aziendali, si pone, è noto, il problema di un confronto con i sistemi di relazioni interne e con la volontà del management di valorizzare e gestire le risorse umane, non necessariamente contro, ma comunque indipendentemente dalla presenza sindacale, rispondendo direttamente alle richieste avanzate dal "terzo attore" e alla propensione alla individualizzazione della contrattazione. Non a caso recentemente è stato sottolineato (Dahrendorf) che se persiste un bisogno di libertà del lavoro, c'è, nel primo mondo della post-modernità, anche un bisogno di libertà nel lavoro, un bisogno che è di considerare il lavoro stesso come luogo di libertà. E anche per questa via, tra l'altro, che acquista senso e valore la responsabilità sociale d'impresa che non può essere solo diretta agli stakeholder esterni ad essa (i consumatori, l'ambiente) ma anche a quelli interni come i propri dipendenti.

Fuori dell'impresa, nel mercato del lavoro, si pone ormai con evidenza il problema di una decisiva presenza del sindacato laddove si pongono problemi critici per la tutela del lavoro, e il nuovo modo di concepirlo come diritto. Sono i temi dei nuovi servizi per l'impiego, e degli strumenti di connessione tra lavoro e welfare (tipicamente di workfare), quali la formazione professionale, il rapporto tra fabbisogni formativi e classificazione del lavoro, l'informazione e l'orientamento per il lavoro stesso: temi tra l'altro che includono esperienze di bilateralità (come i "fondi" interprofessionali per la formazione continua) quale possibilità di gestione e promozione dei servizi per il mercato del lavoro tradizionale e per quello emergente dei contratti di lavoro atipico.

Fasi e costi

Si prevedono per la realizzazione dell'indagine le seguenti fasi:

- Individuazione delle fonti e raccolta e classificazione della documentazione.
- Analisi della letteratura e ridefinizione delle ipotesi di lavoro.
- Testimonianze e interviste per gli aspetti più recenti.
- Realizzazione di un seminario di studio, di discussione e validazione dei risultati.
- Redazione del rapporto finale e convegno di presentazione dei risultati..

I costi sono così stimabili

▪ Comitato scientifico (quattro esperti con competenze storiche, giuslavoristiche, socio-economiche)	Euro 10.000,00
▪ Direzione e coordinamento	Euro 10.000,00
▪ Ricercatori (3 per 12 mesi)	Euro 20.000,00
▪ Reperimento e riproduzione della documentazione	Euro 4.000,00
▪ Interviste	Euro 4.000,00
▪ Seminario di valutazione	Euro 4.000,00
▪ Viaggi e rimborsi	Euro 5.000,00
▪ Segreteria e spese generali	Euro 5.000,00
	Euro 62.000,00
IVA	Euro 12.400,00
TOTALE	Euro 74.400,00