

Una nuova legge al Senato

«I lavoratori devono partecipare a utili e risultati dell'impresa»

Sacconi: «Non è giusto coinvolgere i dipendenti soltanto quando le cose vanno male. È per questo che abbiamo salari e produttività fra i più bassi d'Europa»



Il presidente della Commissione lavoro Maurizio Sacconi [Splash]

ATTILIO BARBIERI

La partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa. Non soltanto quando la congiuntura è negativa e si impongono sacrifici ma anche qualora il tempo volga al bello e ci si trovi a parlare di utili. Va in questa direzione la proposta che porta la prima firma di Maurizio Sacconi, ex ministro del Lavoro e ora presidente della Commissione Lavoro del Senato. Un provvedimento destinato a fissare il quadro normativo all'interno del quale imprese e lavoratori si possano muovere liberamente. Per stabilire, con la

contrattazione aziendale, nuove forme di partecipazione, anche azionaria e agli utili. «L'obiettivo», spiega a *Libero* Sacconi, «è il passaggio dall'ipotesi di delega ad un testo dispositivo come abbiamo convenuto in Commissione. Noi stiamo concludendo la fase delle audizioni, poi passeremo al comitato ristretto in cui definiremo un testo. Mi auguro di uscire presto con una proposta unitaria o per lo meno maggioritaria che consegneremo poi alla Commissione per il voto».

Qual è l'obiettivo del provvedimento?

«Si tratta di un menù, da consegnare alla libera determinazione degli imprenditori e dei lavoratori. Nulla di vincolante, soprattutto non la cogestione forzosa, ma un modello partecipativo per un forte coinvolgimento dei lavoratori che devono poter condividere anche i risultati dell'impresa e gli utili. La mia personale visione è che partecipare significa anche guadagnare di più, condividere non solo la cattiva ma anche la buona sorte. Troppe volte i lavoratori condividono i destini dell'azienda quando le cose vanno male ma non accade il contra-



rio».

Scartata la cogestione a che forma pensa?

«La partecipazione ai risultati e agli utili può avvenire in molti modi, attraverso il possesso di azioni come pure attraverso accordi in base ai quali si commisuri agli utili un premio ai lavoratori. Poi ci possono essere forme di partecipazione ai risultati, misurati su indicatori di efficienza che possono non riguardare soltanto i guadagni dell'impresa».

Dunque non solamente dipendenti-azionisti?

«Sì, non solo quello. Il modello a cui stiamo pensando deve consentire molte possibilità la cui definizione legislativa è la premessa anche di politiche pubbliche di sostegno. Nella legge di Stabilità su un emendamento firmato anche da me abbiamo ottenuto un primo finanziamento per le forme partecipative. Ove le condizioni di finanza pubblica lo consentano le buone pratiche in questo senso dovrebbero beneficiare di agevolazioni fiscali, a partire dal potenziamento della detassazione del salario di produttività, introdotta nel 2008 e poi ridimensionata negli ultimi due anni».

Cosa pensa del coinvolgimento diretto dei lavoratori nei consigli di sorveglianza? È uno degli elementi comuni a molte proposte di legge giacenti in Parlamento...

«Credo che la libertà a livello delle singole imprese debba consentire una pluralità di soluzioni ma personalmente non sono molto favorevole alla confusione sul ponte di comando. La partecipazione più intensa dei lavoratori alla vita dell'impresa non può affievolire la responsabilità di quanti la governano. In qualunque organizzazione umana occorrono responsabilità decisionali che nell'impresa competono agli amministratori. Penso si debbano produrre soprattutto trasparenza del bilancio e coinvolgimento nelle fondamentali decisioni strategiche».

Ma come si possono collocare queste innovazioni nel panorama delle nostre relazioni industriali?

«Nell'esperienza italiana la rigidità della contrattazione centralizzata ha escluso quasi sempre i lavoratori dalla partecipazione ai

risultati nelle fasi di buona sorte dell'impresa e non li ha sempre motivati in quelle di cattiva sorte. La prevalenza dell'ideologia ha penalizzato i lavoratori. Secondo lei perché l'Italia è il Paese più sindacalizzato d'Europa e insieme quello con i più bassi salari, la minor produttività e la più bassa occupazione anche nelle fasi di grande sviluppo?».

Ce lo dica lei...

«La invasività della contrattazione centralizzata ha condotto all'appiattimento retributivo e non ha lasciato spazio agli accordi aziendali e individuali. La dimensione partecipativa che vogliamo promuovere deve concorrere a quel circolo virtuoso che nelle aziende alza la produttività e i salari come abbassa il costo del lavoro per unità di prodotto. E crea il contesto per nuove assunzioni».

■ *Non vogliamo introdurre per legge la cogestione forzata. Sarà la contrattazione aziendale a decidere i premi di risultato e le nuove forme di partecipazione, azionaria e ai guadagni*

MAURIZIO SACCONI