

Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese

Two of Us

14 marzo 2019

Belgrado



Articolo 46 Costituzione Italiana



Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

La norma è spiegabile rispetto all'esperienza delle leggi razziali del periodo fascista.

Articolo 46 Costituzione Italiana



Durante la persecuzione fascista, per il fatto stesso di appartenere ad un certo credo religioso, si è potuto espellere un numero rilevante di persone dal luogo di lavoro: **si è impedito il diritto al lavoro.**

Con questo articolo si è voluto scongiurare il fenomeno espulsivo, discriminatorio: tutti, indistintamente devono partecipare al lavoro e al progresso della società. Partecipare non è solo un diritto, ma anche un obbligo.

Articolo 46 Costituzione Italiana



L'art. 46 della Costituzione Italiana fa anche riferimento ad un obbligo di partecipazione e collaborazione dei lavoratori nell'impresa: l'impresa nella rappresentazione data in Costituzione è il frutto di un'interazione fra una pluralità di soggetti, fra i quali i lavoratori (non devono essere visti solo in una prospettiva antagonista, ma in una prospettiva partecipativa).

Democrazia Industriale



Nel dibattito giuridico e politico che si è svolto nel tempo nel nostro Paese, questo coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali endoaziendali è stato considerato come espressione di **democrazia industriale**, ossia come metodo da utilizzare sia per far pesare gli interessi dei lavoratori nei processi decisionali dell'impresa, sia per regolare i conflitti tra questi.

Introduzioni di Discipline nei C.C.N.L.



Nel nostro sistema di relazioni industriali il principio partecipativo è stato perseguito attraverso l'introduzione nei contratti collettivi di discipline che garantiscono al sindacato diritti di informazione e consultazione da parte dei datori di lavoro in funzione di controllo dell'esercizio dei poteri di questi ultimi.

In pratica alle rappresentanze dei lavoratori viene attribuito, per via contrattuale, il diritto ad essere informate in via preventiva delle decisioni che l'imprenditore intende assumere su alcune materie.

Protocollo IRI / D.lgs 25 del 07



Questo tipo di partecipazione è stata “istituzionalizzata” anche attraverso il c.d. “**Protocollo IRI**” del 1984, seguito da accordi tra organizzazioni sindacali e altri gruppi a partecipazione statale (Efim, Eni, Gepi, Elettrolux Zanussi, Telecom Italia).

Mentre, dal punto di vista della regolamentazione legislativa, la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese è ad oggi disciplinata dal **decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25**, emanato in attuazione della dir. **CE n. 2002/14/CE** che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Protocollo IRI / D.lgs 25 del 07



Nel dicembre 1984 è nato il protocollo Iri (**Istituto per la Ricostruzione Industriale**), un accordo fra Iri e confederazioni sindacali, e riguarda gli strumenti con cui il sindacato può partecipare più efficacemente, in un confronto costante con l'azienda, alle strategie di sviluppo.

Relazioni Industriali



L'insieme delle norme (formali o informali) dirette alla gestione delle politiche del lavoro e delle relazioni sindacali.

Principali attori delle relazioni sindacali sono le cosiddette parti sociali, termine che identifica le organizzazioni rappresentative dei lavoratori, da un lato, e dei datori di lavoro, dall'altro, ai quali si aggiunge, sempre più di frequente, lo Stato in funzione di mediatore o di portatore di interessi.

Relazioni Industriali



Questo confronto – bilaterale o trilaterale – si svolge normalmente distinto in almeno due fasi: **negoziazione e regolazione**.

La **negoziazione** è regolata a livello comunitario dagli art. 138 e 139 del TCE (come modificato dal Trattato di Amsterdam del 1997), che hanno individuato nel metodo del «dialogo sociale» lo strumento di gestione, da parte della Commissione Europea, della politica sociale.

La fase della **regolazione**, invece, riguarda la decisione e, spesso, la formalizzazione di tutte quelle norme che andranno a governare i rapporti di lavoro dipendente

D.Lgs n° 25 del 6 febbraio 2007
Attuazione della direttiva 2002/14/CE



Art. 1

1. Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto **all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese** o nelle unità produttive situate in Italia.
2. Le modalità di informazione e consultazione **sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro** in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

consultazione: ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra **rappresentanti dei lavoratori** e **datore di lavoro** su questioni attinenti alla attività di impresa.

D.Lgs n° 25 del 6 febbraio 2007
Attuazione della direttiva 2002/14/CE



Art. 4 comma 3

L'informazione e la consultazione riguardano:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;**
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;**
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.**

D.Lgs n° 25 del 6 febbraio 2007
Attuazione della direttiva 2002/14/CE



Art. 4 comma 4

L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai **rappresentanti dei lavoratori** di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

D.Lgs n° 25 del 6 febbraio 2007
Attuazione della direttiva 2002/14/CE

Art. 4 comma 5



La consultazione avviene:

- a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;**
- b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;**
- c) sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;**
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;**
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.**

CCNL della Mobilità AF



Art. 1 – Relazioni Industriali

...Omissis....

Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa.

...Omissis....

CCNL della Mobilità AF



Art. 1 – Relazioni Industriali - Partecipazione

- Promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio;
- Promuovere momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico;
- Promuovere momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- Individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno a reddito dei lavoratori nei settori.

CCNL della Mobilità AF



Art. 1 – Relazioni Industriali - Organismi Paritetici

E' costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- Linee di sviluppo tecnologico del settore;
- Andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- Formazione e riqualificazione professionale;
- Evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento.

CCNL della Mobilità AF



Art. 1 – Relazioni Industriali - Informativa

La fase dell'informativa si articola come segue:

- **Fase dell'informativa nazionale:**
- ✓ scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- ✓ andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- ✓ sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente;
- ✓ fabbisogni formativi.

CCNL della Mobilità AF



Art. 1 – Relazioni Industriali - Informativa

La fase dell'informativa si articola come segue:

- **Fase dell'informativa aziendale:**
- ✓ proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- ✓ Tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita;
- ✓ Problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- ✓ Andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

Legge n° 208 del 28 dicembre 2015



In base a quanto sancito dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre n. 208, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori è uno strumento realizzato mediante schemi organizzativi che permettono di **coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori**, da un lato, nei **processi di innovazione** e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e, dall'altro, nel **miglioramento della qualità della vita e del lavoro**.

In base alla normativa, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito **Piano di Innovazione**. Tale piano è elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo, oppure mediante comitati paritetici aziendali.

Il Piano di Innovazione deve riportare: a) la disamina del contesto di partenza, b) le azioni partecipative, gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, c) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione d) il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite. Inoltre, il Piano può contenere progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare.

Welfare Aziendale



Il coinvolgimento dei lavoratori trova un riscontro anche in tema di welfare aziendale. La Legge di Stabilità del 2016 ha infatti introdotto la possibilità di avere accesso ad importanti sgravi fiscali e contributivi (sia per l'impresa, sia per il lavoratore) nel caso in cui il premio di risultato aziendale sia convertito - su libera scelta del dipendente - in tutto o in parte in welfare. Tali vantaggi sono soggetti a specifiche soglie: 3.000 euro di importo e 80.000 di reddito annui per il lavoratore.

La limitazione legata all'importo può essere però ampliata fino a 4.000 euro nel caso in cui l'azienda preveda forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Welfare Aziendale



E' l'insieme delle iniziative di natura contrattuale o unilaterali da parte del datore di lavoro volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione, che può consistere sia in benefit rimborsuali sia nella fornitura diretta di servizi, o un mix delle due soluzioni.

Welfare Aziendale



Con la circolare n. 28/E del 2016, l'Agenzia delle Entrate ha avuto modo di chiarire come tali disposizioni fossero finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Nella circolare, è stato precisato che, al fine di beneficiare dell'incremento su cui applicare l'imposta sostitutiva, è necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Welfare Aziendale



La circolare chiarisce il regime di tassazione per i **premi di risultato** che, in base alla scelta del lavoratore, possono essere convertiti **in benefit e misure di welfare**.

