



AUDIZIONE di COMPAGNIA DELLE OPERE

Proposte di Legge recanti “Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa”

Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera dei Deputati

Giovedì 15 febbraio 2024

Buongiorno a tutti,

- Sono Andrea Dellabianca, Presidente di Compagnia delle Opere.

Ringrazio il Presidente e tutti gli onorevoli deputati delle Commissioni Finanze e Lavoro per averci dato l'opportunità di essere qui oggi a rappresentare le considerazioni di Compagnia delle Opere su queste proposte di legge che possono rappresentare uno strumento importante per lo sviluppo delle relazioni di lavoro nel nostro Paese.

Come sapete, sin dalla sua fondazione Compagnia delle Opere ha lo scopo di sostenere imprenditori, enti senza scopo di lucro, manager e professionisti nello sviluppo delle imprese e delle attività professionali in un orientamento per il bene di tutti. Chi vi partecipa è mosso dal desiderio di affrontare con spirito integralmente umano e con strumenti innovativi le sfide imprenditoriali, professionali, socioeconomiche e culturali del nostro tempo.

Proprio questa nostra ambizione di perseguire il bene più ampio della popolazione, non può esimerci da esprimere un giudizio positivo sulle proposte di legge oggi in esame, che pur rappresentando una proposta molto ambiziosa, se approvata potrebbe – concedetemi la libertà di dirlo - riscrivere dalle fondamenta le regole del gioco del capitalismo italiano, coniugandole in un senso che noi consideriamo positivo per le aziende, per i lavoratori e per la crescita del Paese.



La nostra Costituzione prevede, all'articolo 46, che "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".

Un obiettivo al momento rimasto lettera morta nella legislazione (ma non nella prassi, grazie alla fantasia degli imprenditori). Questa visione, che consideriamo oggi sempre più attuale, è un prodotto innegabile della dottrina sociale della Chiesa e del popolarismo cattolico. Si tratta dell'affermazione della dignità della persona e del suo primato rispetto allo Stato, un principio che pone l'accento sulla relazione tra le persone, sulla dimensione umana prima che su quella economica, che vede la politica come promotrice dell'eguaglianza e della giustizia sociale. Una visione che, come Compagnia delle Opere, non possiamo che abbracciare appieno perché generatrice anche del nostro stare insieme.

Le proposte di legge, in particolare quella di iniziativa popolare, non hanno paura di facilitare e incoraggiare la collaborazione tra imprenditori e lavoratori, da realizzarsi "in armonia con le esigenze di produzione" e, quindi, in opposizione al tradizionale "conflitto" tra le "classi". Negli anni recenti, e mi riferisco per esempio alla gestione della crisi pandemica all'interno delle aziende, abbiamo tutti osservato quanto il dialogo si sia dimostrato in grado di produrre effetti mutualmente positivi: un risultato che, molto probabilmente, non sarebbe stato raggiunto con la contrapposizione. Nei momenti difficili, infatti, il disfattismo ideologico non aiuta a trovare la soluzione migliore. Negli stessi termini, noi crediamo che questo modello possa essere applicato oggi in modo strutturale anche alle ordinarie e non più eccezionali relazioni di lavoro.

La partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione, alla organizzazione e ai risultati dell'impresa rappresenta infatti un'evoluzione fondamentale del modello aziendale tradizionale. Questa forma di coinvolgimento e condivisione di benefici ed oneri stimola maggiore motivazione e impegno da parte dei dipendenti, generando effetti positivi sia per l'azienda che per gli stessi lavoratori.

Appare evidente che, procedendo in questa direzione, si crea un legame più stretto tra i lavoratori e l'azienda, un senso di appartenenza e di responsabilità condivisa. Inoltre, il legittimo e apprezzabile interesse personale verso il successo dell'azienda spinge i dipendenti ad adottare una prospettiva di lungo termine, favorendo la sostenibilità e la crescita non estemporanea dell'impresa. In un contesto di questo genere, il potenziale e le competenze dei dipendenti sono sfruttati al massimo: i lavoratori, grazie a una maggiore condivisione delle informazioni e delle decisioni aziendali, possono proporre idee innovative e contribuire



attivamente alla crescita dell'azienda. Questo processo di coinvolgimento costruisce un ambiente di lavoro più creativo e stimolante, generando una cultura aziendale basata sulla partecipazione attiva e sulla valorizzazione delle capacità di ciascun individuo. Il contributo dei dipendenti è quindi valorizzato ed è possibile anche un riconoscimento economico a seguito del raggiungimento di determinati obiettivi: il successo personale (e quindi l'impegno), non è perciò in contraddizione con il successo dell'azienda stessa, anzi, ne è condizione. Vale la pena sottolineare che l'adozione di questo modello potrebbe diventare un fattore attrattivo per i lavoratori più talentuosi e motivati, cambiando così le regole di fondo del mercato del lavoro, oggi caratterizzato da una inedita crisi dell'offerta di lavoro, che penalizza soprattutto le imprese meno strutturate.

L'intenzione delle proposte di legge in esame è quella di non prevedere un sistema obbligatorio, eccetto per talune circostanze che però al momento non sembrano riguardare gli associati di Compagnia delle Opere. È presente invece l'intenzione dello Stato di incoraggiare le forme partecipative della governance e della condivisione dei risultati, attraverso il sostegno normativo, fiscale e contributivo, con il fine ultimo di rendere più competitiva l'economia del nostro Paese. E' di tutta evidenza che gli imprenditori che non concordano con tale impostazione partecipativa, hanno tutta la libertà di non adottarla: è una modalità intelligente di legiferare su materie così delicate, senza imporre modelli precostituiti. Sarà poi il mercato a premiare l'una o l'altra forma di organizzazione aziendale.

Già oggi molti nostri imprenditori coinvolgono i dipendenti nelle scelte più delicate per il futuro dell'impresa, dimostrando che non vi è alcun ontologico e insanabile conflitto tra proprietà e lavoratori, come ancora dicono alcuni nostalgici del Novecento. Le proposte di legge in esame elevano queste prassi innovative a modello per tutti, rincuorando gli imprenditori più aperti al dialogo che la strada è quella giusta.

In conclusione, la partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa rappresenta un modello di organizzazione aziendale moderno e sostenibile, che consente di dare finalmente attuazione a quanto previsto dai padri costituenti, creando una effettiva "democrazia economica", che mai ha visto luce nel nostro Paese anche per l'obsoleto spirito di contrapposizione tra mondo sindacale e datoriale. Questo approccio, tanto più importante in un momento storico caratterizzato dalla scarsa fiducia nel futuro, da salari stagnanti e dalla diminuzione di attenzioni verso le istanze sociali, stimola la motivazione e l'impegno dei dipendenti, valorizzando le loro competenze e contribuendo alla crescita e al successo delle aziende e, perciò, dell'intero sistema Paese.