



VP/2012/003/0061

Rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori nelle PMI.

L'esempio del settore costruzioni

European Federation
of Building
and Woodworkers



Rafforzare i diritti di informazione e consultazione nelle PMI. Il caso del settore costruzioni.

RAPPORTO INTERMEDIO

AUTORI:

CISL (Cura del rapporto e caso Italia)

CONSULTING EUROPA (Francia e Germania)

DIESIS (Belgio)

JAN CZARZASTY (Polonia)

Contents

Rafforzare i diritti di informazione e consultazione nelle PMI. Il caso del settore costruzioni... 1	
1. LA PARTECIPAZIONE NELLE PMI NELLE FONTI COMUNITARIE.....	5
2. SME IN EUROPA E NEI PAESI OGGETTO DI STUDIO	7
3. LAVORO DIPENDENTE, IMPRENDITORIALITA' E AUTOIMPIEGO	10
4. LA RAPPRESENTANZA DEL LAVORO NELLE PMI	13
5. LA QUESTIONE DEL DISTACCO E DEI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI	15
6. PMI E PARTECIPAZIONE FINANZIARIA.....	19
Un esercizio definitivo di PMI utile al proseguo dello studio.	19
La partecipazione finanziaria nelle PMI in Francia, Germania e Polonia.....	22
ALCUNE RIFLESSIONI CONCLUSIVE	26
ITALIA.....	31
BELGIO	40
FRANCIA	42
GERMANIA	44
POLONIA	46

1. LA PARTECIPAZIONE NELLE PMI NELLE FONTI COMUNITARIE

Parlare di partecipazione in Europa vuol dire parlare dello sviluppo delle PMI.

Molti attribuiscono alla fonte europea il merito di aver spinto i sistemi di relazioni industriali verso un modello di relazioni industriali partecipativo. Innanzitutto attraverso la fonte normativa, con la quale si è “costituzionalizzato” il diritto dei lavoratori all’informazione e alla consultazione. Il diritto al coinvolgimento alle scelte strategiche aziendali appare nell’articolo 27 della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione europea, nel capitolo dedicato alla Solidarietà. Dall’entrata in vigore del Trattato di Lisbona, la Carta gode della stessa forza programmatica e vincolante delle norme dei trattati.

E’ il risultato di una “lunga corsa” europea verso l’affermazione di un principio cardine del processo di integrazione europea: se la dimensione sociale è un pilastro dell’integrazione economica e politica dei popoli europei, il dialogo sociale è il metodo con il quale costruire questa dimensione sociale.

Il dialogo sociale impegna istituzioni e parti sociali nella ricerca di metodi relazionali di tipo partecipativo in contrapposizione all’esercizio del conflitto. Nella dimensione di impresa, il dialogo sociale vuol dire “partecipare”.

Si tratta di una lunga corsa perché i primi strumenti legislativi comunitari di partecipazione risalgono agli anni 70 (procedure legate alla gestione di situazioni di crisi aziendale) per poi evolvere verso normative quadro rivolte a tutti gli imprenditori europei (con imprese di taglia occupazionale superiore alle 50 unità). Si può sintetizzare affermando che sugli imprenditori europei vige un obbligo diffuso ad informare e consultare i propri dipendenti sulle questioni che riguardano il lavoro, la sua organizzazione e anche le scelte strategiche di impresa.

Ma la spinta legislativa è solo uno dei canali attraverso i quali si diffonde la pratica partecipativa in Europa. Un secondo canale è la mutua influenza tra sistemi di relazioni industriali. Il processo di integrazione economica ha moltiplicato le aree di lavoro comune tra i sindacati d’Europa che ha trasmesso il “saper fare” della partecipazione fino a farne un patrimonio comune del sindacalismo europeo. I comitati settoriali per il dialogo sociale, i comitati aziendali europei, gli accordi quadro transnazionali sono un fattore spontaneo di avvicinamento tra sistemi nazionali.

Un terzo canale riguarda la forza armonizzante dei modelli di governo societario. Uscendo dalle stanze del giuslavorismo, oltrepassando i luoghi della contaminazione dei modelli di relazioni industriali, il modello partecipativo ha trovato nuovi spazi di affermazione nella ricerca di modelli societari conformi alla logica della “economia sociale di mercato” annunciata nell’articolo 3 del Trattato che istituisce l’Unione europea.

Nel diritto societario e nei codici di buona governance, tra *soft* e *hard law*, la spinta comunitaria verso la partecipazione effettua un salto di qualità. Se nelle fasi giuslavoristiche il

coinvolgimento era soprattutto “informazione e consultazione”, nel dominio societario si fa espressamente riferimento alla “partecipazione”. Che sia solo per neutralizzare l’impatto di nuove forme societarie di tipo europeo sui sistemi nazionali di partecipazione dei dipendenti (vedi ad esempio lo Statuto di società europea SE) o per rafforzare la tutela degli stakeholder in determinate vicende societarie (vedi la regolamentazione europea delle fusioni transnazionali o delle offerte pubbliche di acquisto transnazionali), il diritto dei lavoratori ad esprimersi assume caratteri della codecisione senza comunque arrivare a configurare quel diritto di veto che caratterizza alcuni sistemi continentali (es. Germania).

Ma le politiche comunitarie vanno oltre. L’affermarsi della mobilità di impresa e dei capitali impone anche una convergenza dei sistemi di *governance* societaria. La Commissione europea propone un approccio in cui il mercato rappresenta il terreno in cui interagiscono interessi diffusi o particolari e individua quelli che vanno difesi contro le possibili distorsioni che possono derivare dalla grande concentrazione di potere che si crea nelle imprese, o meglio nelle mani di chi le governa. Questo rappresenta un terreno fertile su cui costruire nuovi percorsi per la partecipazione in Europa.

Se il mercato siamo “tutti noi”, allora la difesa del mercato non coincide con la difesa delle imprese. Queste rappresentano un famiglia tra i molteplici attori che vivono nel mercato. Prendersi cura del mercato vuol dire allora prendersi cura di tutti gli interessi legittimi o riconosciuti di questa molteplicità di attori. La tutela del mercato impone quindi la trasparenza delle decisioni e l’accessibilità alle informazioni sui comportamenti societari. Il termine *accountability* diventa di uso comune ed esprime in lingua inglese il concetto di portare la responsabilità delle azioni che si compiono. L’intervento normativo, vincolante o di indirizzo (in inglese *soft e hard law*), di promozione di una buona *governance* di impresa riconosce il diritto di taluni *stakeholder* ad avere voce in capitolo. Tra questi i lavoratori. E’ in questa sede che cominciano a trovare riconoscimento forme innovative di partecipazione come l’azionariato dei dipendenti e la partecipazione finanziaria (vedi ad esempio il recente Piano di Azione sul governo societario pubblicato nel 2012 dalla Commissione europea). (NOTA SUL RAPPORTO MIO PER IAFP)

La novità non risiede negli strumenti in quanto tali. Gli strumenti della partecipazione finanziaria sono ben conosciuti in Europa da decenni. Diffusi in Francia e nel mondo anglosassone, spinti nella seconda metà del secolo scorso, con limitato successo nelle social democrazie nordiche, la questione della democrazia economica è stata interpretata secondo i canoni valoriali dell’epoca.

La novità risiede oggi nel contesto economico e sociale in cui questi strumenti devono trovare applicazione. Gli strumenti della partecipazione devono fornire risposte a esigenze nuove. La mobilità delle imprese, la volatilità del capitale, la finanziarizzazione dell’economia, l’indietreggiare dello Stato nel ruolo di imprenditore: sono fattori che tendono a ridurre il potere negoziale del lavoro espresso nelle sue forme tradizionali. Vi è poi la questione delle disuguaglianze che sono legate anche ad una eccessiva di concentrazione del capitale. La distribuzione del reddito diviene compito sempre più arduo quando una delle fonti del reddito,

il capitale, è così mal distribuita. La disuguaglianza quindi si manifesta in una riduzione della remunerazione del fattore lavoro rispetto alla remunerazione del capitale e da una difficoltà dei cittadini a possedere strumenti finanziari¹.

Il possesso di strumenti finanziari non è solo rilevante ai fini della distribuzione della ricchezza. Incide anche sulla capacità di decidere in quanto in un'economia di mercato il potere di decidere è solitamente legato al possesso del titolo finanziario (l'esempio più eclatante sono le azioni). Se le istituzioni democratiche assicurano la partecipazione dei cittadini alla vita politica, gli strumenti di democrazia economica sono chiamati a riequilibrare il potere decisionale esercitato nelle sedi del mercato. Attualmente, per i fattori richiamati in precedenza, questo potere è tanto concentrato da aver reso diffusissima la tesi che la politica, ovvero la democrazia, è ancillare al volere del mercato.

Alla partecipazione quindi si chiedono due cose che prima non si chiedevano: democratizzare i mercati finanziari e perseguire una redistribuzione più efficiente della ricchezza. Entrambi gli aspetti sembrano diventare elementi qualificanti il rapporto positivo che deve intercorrere tra democrazia e mercato. In altri termini, la partecipazione in Europa potrà caratterizzarsi sempre più nei canoni della democrazia economica.

2. SME IN EUROPA E NEI PAESI OGGETTO DI STUDIO

Nel periodo precrisi,² le imprese registrate nei 27 paesi dell'Unione erano 20 milioni (con l'esclusione del settore finanziario). Di queste il 99,98% sono PMI. Il 91,8% sono microimprese con meno di 10 dipendenti. Il 6,9% sono piccole imprese (10-49 dipendenti). L'1,1% sono imprese di media grandezza (50-249 employees). Il restante 0,2% sono grandi imprese (più di 250 dipendenti).

Number of companies and economic relevance

	Total	SMEs	Micro	Small	Medium	Large
Number of enterprises (millions)	19.65	19.60	18.04	1.35	0.21	0.04
Share in total (%)	100.00	99.8	91.8	6.9	1.1	0.2
Persons employed (millions)	126.7	85.0	37.5	26.1	21.3	41.7
Share in total (%)	100.0	67.1	29.6	20.6	16.8	32.9
Value added (EUR Billion)	5,360	3,090	1,120	1,011	954	2,270
Share in total (%)	100.0	57.6	20.9	18.9	17.8	42.4
Apparent labour productivity	42.3	36.4	29.9	38.7	44.8	54.4
	100.0	86.1	70.7	91.5	105.9	128.6

¹ E' ampia la bibliografia sulle disuguaglianze crescenti nelle economie occidentali. Di recente ha avuto grande risonanza il rapporto OCSE ...

² E' da rilevare che la rilevazione statistica tende a classificare le imprese per dimensione facendo riferimento al numero di addetti. I dati di Eurostat che censiscono la popolazione delle PMI datano 2005 and 2006.

L'incidenza del numero di PMI sul totale delle imprese è un dato omogeneo nei paesi dell'UE visto che l'incidenza varia tra il 99,99% e il 99,6%. Le differenze agiscono sul numero di occupati: l'ampiezza della rilevazione varia tra l'80% in paesi come Spagna, Grecia, Italia e il 60% in paesi come Regno Unito, la Slovacchia, la Finlandia. Gli altri paesi non si discostano molto dalla cifra del 67% della forza lavoro impiegata nelle PMI³.

I paesi si differenziano anche per classe dimensionale. Un certo vantaggio competitivo è attribuito a paesi che vedono una maggiore concentrazione nella fascia delle medie imprese. Nel Regno Unito e Germania le PMI assorbono un bacino occupazionale maggiore e questo ha effetti positivi in termini di sviluppo, competitività e crescita.

Approfondendo l'analisi, si nota che i settori con il maggior numero di PMI sono le costruzioni (2 milioni e 700 mila imprese) e servizi (più di 14 milioni di imprese). In termini di forza lavoro, il settore costruzioni registra 10 milioni e mezzo di occupati su circa 12 milioni del totale (88%). Mentre nel settore servizi (ad esclusione dei servizi finanziari) 35 milioni e 400 mila lavoratori nelle PMI rappresentano il 68% degli occupati totali del settore.

Il settore industriale conta 2 milioni di PMI. In alcuni settori come prodotti metallici (esclusi i macchinari) le PMI del settore occupano l'82% degli occupati, il settore riciclaggio l'88,5% e il legno l'84,4%. Il settore tessile conta un numero di impiegati che varia tra il 70 e l'80% mentre vi sono settori dove la percentuale occupazionale è sotto il 20% come le estrazioni, petrolio e carbone, motoveicoli, elettricità e gas.

La dimensione aziendale non è indifferente rispetto alla capacità del tessuto produttivo a cogliere e vincere le sfide del momento. Se è vero che la capacità di esportare è un fattore di successo per un'impreditoria innovante e specializzata, dobbiamo ammettere che il "troppo piccolo" non è compatibile con il "troppo forte". E' necessario un potenziale minimo per poter pensar di approcciare economie emergenti come quella cinese, indiana, russa o brasiliana.

Ma il dato statistico basato solo sulla taglia occupazionale non ci consente di apprezzare quante imprese fanno massa critica attraverso operazioni di partenariato. Vi è però un accordo ampio sul fatto che la forza competitiva tedesca e inglese sui mercati internazionali supera quella italiana e spagnola ed un motivo è individuato nel fattore dimensionale del tessuto produttivo.

Per quanto riguarda il settore costruzioni, il fattore traino della grande impresa sull'indotto è meno marcato che nell'industria pesante. Le PMI del settore vivono, più che in altri settori, di mercato proprio, ovvero la domanda interna (per intendersi, quella degli enti locali e delle famiglie), marca lo stato di salute del settore intero.

Per questo questo, le attuali politiche di austerità sono una minaccia per le imprese piccole e artigiane. Per gli stessi motivi è necessario che le grandi strategie comuni (es. La Strategia 2020) siano calibrate sulle esigenze di questa tipologia di impresa.

³ Anche se in queste rilevazioni influisce molto la classificazione degli autonomi o imprenditori individuali senza dipendenti.

Per quanto riguarda la capacità delle PMI di generare occupazione, è necessario “pesare” i posti di lavoro. Trova un suo fondamento la tesi per cui un posto di lavoro in un’impresa leader nel ciclo produttivo (*upstream*) è qualitativamente migliore di un posto creato da chi rispetto a quel ciclo opera in subfornitura (*downtream operations*). Questo proprio perché nella frammentazione del ciclo, nella catena di controllo delle imprese, nella catena degli appalti o nella terziarizzazione dell’attività industriale si nasconde anche il tentativo di eludere regole e norme, compreso le tutele fondamentali del lavoro.

Questo fenomeno si amplifica nel settore costruzioni. Le ricerche nazionali testimoniano che più si scende lungo la catena di subappalto, più diminuisce la taglia dell’impresa esecutrice; il valore aggiunto dell’opera commissionata diminuisce, deteriorano i margini economici e con esso le condizioni di lavoro.

Questo accade in un momento storico che penalizza l’iniziativa privata. Le micro e piccole imprese sono state penalizzate dalle misure di riequilibrio macroeconomico (così chiamate dai precursori) o di austerità (se invece raccontate dai detrattori). I casi di studio mettono in risalto alcuni fattori di decrescita che sono anch’essi noti e qui si accenneranno solamente.

La crisi riversa i suoi effetti sulle piccolissime imprese anche se con tempistiche diverse. In Germania è atteso un calo di fatturato e di redditività per tutte le PMI che peraltro appaiono godere meno dei benefici che l’export garantisce al tessuto produttivo tedesco. Le micromprese partecipano solo per il 2% alle esportazioni nazionali, mentre le PMI nel loro complesso solo per il 20%. Per questo, i sindacati chiedono interventi per stimolare la domanda privata che si dirige soprattutto alle PMI.

La Polonia registra una brusca frenata della propria economia proprio nel 2013. Livelli di crescita del PIL e della produttività si attestano attorno all’1%. Le misure di austerità accompagnano la corsa polacca verso l’adesione alla moneta unica ma frenano l’economia. Per il settore costruzioni, le previsioni economiche volgono al negativo dopo che le grandi commesse per infrastrutture, sollecitate da una grande disponibilità dei fondi strutturali europei, e i lavori legati ai campionati europei di calcio, avevano garantito un biennio di forte crescita del settore.

Se in Belgio il settore ha solo “frenato” con caratteristiche simili al caso tedesco, in Italia e Francia sono visibili i segni della recessione. In Italia, la una crisi del debito ha fortemente penalizzato il settore delle costruzioni in tutti i suoi comparti.

Un rapporto commissionato dal Parlamento europeo [riferimento bibliografico] individua alcune aree di intervento per far fronte a mitigare gli effetti della crisi sull’occupazione nelle PMI. Talune riguardano i sussidi alle imprese volti al mantenimento dell’occupazione associate a misure di stimolo alla domanda. Ma le si qualificano come misure di emergenza, spesso catturate da interessi particolari e comunque fortemente distorsive sul lungo termine. Un esempio è individuato nei regimi- molto diffusi in Europa - di orario ridotto sovvenzionato che,

perseguendo il meritorio intento di preservare preziose competenze nelle imprese in un periodo di difficoltà temporanea, conservano situazioni di impresa o occupazionali non sostenibili economicamente.

Al contrario, le strategie volte alla valorizzazione del capitale umano (educazione, formazione, mobilità del lavoro) sembrano più adatte a rafforzare nel lungo termine produttività e capacità innovativa del tessuto produttivo europeo, da un lato, e efficientizzazione del mercato dei capitali finanziari per favorire la ricapitalizzazione delle imprese o l'accesso al credito delle PMI, dall'altro.

La ricetta condivisa per rafforzare il tessuto produttivo europeo è racchiusa nelle strategie quadro dell'Unione europea che dovranno trovare una forza propulsiva nella nuova governance europea. Il Semestre europeo è quel processo di governo attraverso cui i paesi dell'Unione daranno applicazione alla Strategia 2020 in un rinnovato contesto di mutua collaborazione e sorveglianza reciproca.

E' in questo contesto che il dialogo sociale e la partecipazione deve consentire alle parti sociali di offrire un contributo. In tal senso, le relazioni industriali per le PMI non potranno più essere oggetto di deroga dalle politiche o legislazione comunitaria, ma al contrario dovranno essere al centro delle politiche europee di rafforzamento della dimensione sociale del mercato interno.

3. LAVORO DIPENDENTE, IMPRENDITORIALITA' E AUTOIMPIEGO

In questi anni di difficoltà economica, il confine tra lavoro dipendente e imprenditorialità tende ad assumere contorni meno definiti. Qui ci soffermiamo su tre categorie: imprese che offrono impiego, lavoratori autonomi, lavoratori dipendenti.

In un periodo di sostanziale stagnazione dell'economia europea nel suo complesso, il numero di imprese esistenti non poteva che conoscere un declino. In Italia ciò è sicuramente vero. Le imprese registrate nel 2008 sono circa 100.000 in meno di quelle esistenti nel 2010, bruciando circa 3 milioni di posti di lavoro.

In Francia, il declino si registra proprio nel numero di microimprese che occupano almeno un dipendente. In Germania e in Polonia non si registra una diminuzione del numero di micro o piccole imprese benché la prospettiva economica volgerà al negativo probabilmente già nell'anno in corso⁴. Eventualità ritenuta probabile se non già in atto dai testimoni privilegiati coinvolti in questa indagine.

Ciò che interessa ritenere è che questo nostro studio si svolge in una situazione di forte crisi economica che interessa tutti i paesi dell'Unione.

⁴ I casi nazionali in allegato consentono di apprezzare con maggiore ricchezza di dati la condizione delle piccole e micro imprese nei paesi oggetto di studio.

In questo scenario economico negativo restano sull'agenda dei governi nazionali i grandi programmi di sviluppo comuni, la cui applicazione gode di un processo rafforzato di governo comune dell'economia. Si tratta della Strategia 2020, dell'Atto per il Mercato Unico, la nuova Agenda sociale dell'UE, per citare i più attinenti al nostro ragionamento. Le ambizioni comunitarie dovranno fare i conti con la contingenza della crisi e le disfunzioni, da riparare, dell'esplosione della bolla speculative, dell'interruzione nella trasmissione del credito, fino all'esplosione del debito pubblico e della disoccupazione.

Uno degli effetti di queste disfunzioni è l'aumento dei lavoratori autonomi. Lungi dall'argomentare in sfavore dell'intraprendenza dei lavoratori e lavoratrici europei che intentano un progetto imprenditoriale, ciò che colpisce è il tentativo diffuso del trasformare il lavoro dipendente in lavoro autonomo con il fine, neanche troppo nascosto, di eludere le tutele o (per i più accondiscendenti) flessibilizzare il mercato del lavoro. Laddove l'autoimprenditorialità nasconde una "dipendenza economica", siamo di fronte ad una "autonomia" che ha poche possibilità di generare altri posti di lavoro mentre ha molte più possibilità di alimentare sottoprotezione e disagio sociale. Distinguere un'iniziativa imprenditoriale da un falso-autonomo è operazione complessa per quanto necessaria. Necessaria perché ogni forma di promozione dell'imprenditoria potrebbe risultare inefficace se l'aiuto dovesse sostenere un'iniziativa con nessuna prospettiva imprenditoriale reale. Inoltre, ogni politica per l'impiego risulterebbe minata dall'alterazione che questo fenomeno ha nell'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Ma selezionare la genuinità di un'iniziativa imprenditoriale comporta la valutazione di un "potenziale" e quindi difficilmente qualificabile *apriori*. Certo che l'esplosione delle imprese individuali e senza dipendenti segna l'incremento di imprese registrate nascondendo, invece, il dato più preoccupante della moria di microimprese con dipendenti. In Francia, dal 2008, una nuova legge ha avuto il merito di individuare una nuova forma di impresa individuale che ha spinto molti francesi a avviare imprese individuali in settori innovativi particolarmente dinamici. Nel 2012, su 550mila imprese, 307mila sono state create con questa nuova forma giuridica. Una legge controversa che ha generato reazioni negative delle associazioni dell'artigianato che lamentano effetti distorsivi sul mercato derivanti dalla selettività dei vantaggi fiscali e dalle semplificazioni amministrative. Da parte dei sindacati si lamenta l'abuso nell'utilizzo dello strumento che ha moltiplicato il numero dei falsi autonomi (il fatturato medio di queste (auto)imprese è di 5.800euro l'anno). Anche in questo caso è proprio il settore costruzioni a segnalare con maggiore intensità questi effetti distorsivi.

Destano maggiori preoccupazioni invece il significativo aumento in tutta Europa di imprenditori individuali e senza dipendenti nel settore costruzioni, dove l'intensità di lavoro e la precarietà del lavoro si prestano ad un uso distorto dell'autoimpiego. Proprio nel settore delle costruzioni emerge come la disgregazione del sito produttivo (es. il cantiere) dequalifica il luogo di lavoro rendendo difficile la gestione di politiche efficaci per la competitività del settore come la sicurezza sul lavoro, l'impatto ambientale, la formazione professionale, la disponibilità di manodopera specializzata, la trasparenza degli appalti e la concorrenza leale.

In un'ottica europea, l'aumento dell'autoimpiego si collega alla questione della mobilità del lavoro. L'evoluzione legislativa degli ultimi anni ha rafforzato la libera circolazione dei servizi. Offrire il lavoro all'estero sotto forma di "servizio" offre alcuni vantaggi. Un esempio è dettato dalle misure transitorie all'apertura del mercato del lavoro ai cittadini comunitari dei paesi di recente ingresso. Le misure restrittive scoraggiano la ricerca di lavoro dipendente all'estero mentre non impongono restrizioni alla libera circolazione di imprese o di lavoratori autonomi. Per tal motivo di recente la Confederazione europea dei sindacati ha chiesto di non applicare limitazioni all'accesso ai mercati del lavoro nazionali per i lavoratori europei provenienti da paesi più poveri (come Romania, Bulgaria e Croazia).

Lo stesso distacco transnazionale del lavoro ha subito un'accelerazione dall'entrata in vigore della direttiva europea del 2006 sulla libera prestazione di servizi. In Germania i lavoratori in distacco da altri paesi UE dichiarati sono passati da 50mila a 71 mila tra il 2009 e il 2011. In Francia, i lavoratori in distacco dall'estero sono circa 190mila.

Dal 2007 sono aumentati di 4mila unità mentre l'occupazione del settore è diminuita di 52mila unità. Una cifra che sottostima il fenomeno in quanto la normativa comunitaria non contempla l'obbligo di dichiarare la presenza di lavoratori in distacco dall'estero alle pubbliche autorità dello stato che li ospita. Il fenomeno del lavoro in distacco riguarda anche paesi come la Polonia non solo perché è crescente il numero di imprese polacche che affrontano il mercato europeo con la formula dell'autoimpiego o del distacco transnazionale, ma perché la stessa Polonia sta vivendo le distorsioni di forme di impiego di lavoratori da paesi limitrofi, come l'Ucraina, i cui cittadini non necessitano di permessi per lavorare sul territorio polacco.

Questo ci riporta alla condizione del terzo gruppo, il lavoro dipendente. La regolamentazione del lavoro dipendente è stata sottoposta a profonde revisioni in Europa al fine di rimuovere quelle tutele che alcune forze politiche ritengono essere rigidità o privilegi, come le misure che limitano il licenziamento individuale e che limitano l'unilateralità del potere decisionale del datore di lavoro nell'organizzare il lavoro.

A questo trend di lungo periodo si è aggiunta l'urgenza della crisi che ha reso ineludibile la questione della competitività del tessuto produttivo e l'insostenibilità del debito pubblico in molti paesi europei. Si tratta di un insieme complesso di inefficienze nel governo del mercato interno e dei disequilibri macroeconomici, colpevolmente trascurati negli ultimi decenni.

Il tanto auspicato governo economico dell'Europa ha preso forma nei difficili anni della crisi in un tumultuoso succedersi di riforme avvenute dentro e fuori i costrutti dei Trattati europei. Si tratta di un processo multilaterale che si svolge a più livelli, in una logica di sorveglianza reciproca tra stati, e che riguarda diversi settori dell'economia e della finanza europea.

I cittadini europei stanno imparando a conoscere questa complessità. Ciò che appare evidente è che il governo economico dell'Europa ha rimesso nel gioco comunitario (o intergovernativo) materie di natura sociale fino a pochi anni fa completamente escluse dal gioco comune. Tra

queste appaiono le riforme del mercato del lavoro, le politiche salariali e del costo del lavoro, la materia pensionistica e della protezione sociale, la fiscalità delle persone, del lavoro e delle imprese, ecc.

E' nell'ambito di questi processi che molti paesi europei hanno dovuto subire profonde riforme del lavoro. Si tratta di riforme che comprimono i diritti individuali dei lavoratori. Basti pensare in quanti paesi le tutele sul licenziamento individuale sono state ridotte unilateralmente dai governi sulla spinta delle istituzioni comunitarie, della Banca Centrale, del Fondo Monetario internazionale e con il beneplacito dei paesi partner dell'UE, per accelerare il recupero di competitività delle economie nazionali. In Paesi come Spagna, Portogallo, Grecia, Ungheria, Romania le riforme legislative sono state accompagnate con misure di indebolimento della contrattazione collettiva – secondo alcuni, al limite del rispetto dei diritti fondamentali sindacali - per evitare che le parti sociali potessero ristabilire contrattualmente ciò che il legislatore aveva voluto eliminare per via legislativa.

Nelle PMI, la pressione sulle condizioni di lavoro è alimentata dalla difficoltà di costruire percorsi condivisi nell'ambito del dialogo sociale. Mentre in paesi come Francia, Italia e Belgio il dialogo sociale si muove per rafforzare le tutele contrattuali per i lavoratori delle PMI, in Germania si registra una drastica riduzione dei livelli di copertura dei contratti collettivi. Ciò si traduce in una distanza crescente tra salario contrattato e salario effettivamente percepito che nel settore delle costruzioni raggiunge ormai margini del 20%. La destrutturazione della contrattazione collettiva nella prima economia dell'Unione si è tradotta in un decennio di moderazione salariale che si ripercuote in tutto il mercato interno ed in particolare nell'Euro-area.

4. LA RAPPRESENTANZA DEL LAVORO NELLE PMI.

Quando parliamo di piccole e medie imprese ci rivolgiamo ad una categoria tanto ampia da rappresentare il pubblico delle imprese. Si parla infatti di 20 milioni di imprese che occupano due terzi della forza lavoro del settore privato (circa 87,5 milioni di persone).

Parlare di eccezioni applicative alle PMI vuol dire restringere l'applicazione di quella norma o di quella politica al ristrettissimo gruppo delle grandi imprese (43.000 grandi imprese ma circa 43 milioni di lavoratori) o selezionare all'interno dell'insieme delle PMI sottogruppi con caratteristiche omogenee o peculiari. Può così esserci una politica per le microimprese, per le imprese con piccoli fatturati o imprese di un determinato settore.

Nel campo di indagine di questa ricerca, i diritti di informazione e consultazione dei dipendenti in Europa trovano applicazione nelle imprese con almeno 50 dipendenti, mentre il TFUE consente di esonerare le piccolissime imprese dall'obbligo di esperire le procedure di coinvolgimento del personale in caso di crisi aziendale.

La norma comunitaria ha, comunque, contribuito ad armonizzare le legislazioni nazionali. Pescando nei nostri casi di studio, nel 2008, in Polonia, la soglia dimensionale per la costituzione di un comitato di impresa è scesa da 100 a 50 dipendenti, proprio per rendere esigibili i diritti all'informazione e alla consultazione.

Per le imprese sotto i 50 dipendenti la norma comunitaria tace. In Italia, Belgio e Francia è tuttavia prevista una forma di rappresentanza anche in imprese con soglia dimensionale inferiore, ma le difficoltà sono tali da suggerire forme sovraziendali per la gestione delle misure di coinvolgimento dei dipendenti.

Lo stesso meccanismo dei comitati di impresa in Germania non consente di assicurare la rappresentanza in imprese nelle PMI (solo il 10% ne costituiscono uno). Il sistema di partecipazione tedesco conferma che la dimensione aziendale della partecipazione è sfavorevole quando la taglia di impresa si riduce. Il sindacato punta piuttosto al salario minimo settoriale e l'applicazione universale dei contratti collettivi. Una strategia che ha molto successo in Belgio anche grazie al loro caratteristico sistema delle commissioni per il dialogo sociale che sono anche le sedi di negoziazione di contratti collettivi i cui effetti sono estesi per legge a tutti i lavoratori, anche quelli delle PMI. In Polonia, invece, la rappresentanza nelle imprese con meno di 50 dipendenti è inesistente o marginale. Questo anche per motivi legislativi e di regolamentazione della rappresentanza sul luogo di lavoro e dell'associazionismo sindacale.

Dalle testimonianze raccolte nei paesi oggetto di studio, la dimensione partecipativa rimane, comunque, una dimensione ottimale anche nella gestione delle relazioni con le PMI. Una dimensione ancora poco rappresentata nelle fonti comunitarie.

La EBC⁵ incoraggia l'associazionismo imprenditoriale.

La EBC vede con favore lo sviluppo di pratiche di dialogo sociale sovraziendali. Per questo motivo rivendica una propria partecipazione alla Commissione di dialogo sociale europeo di settore, al fine di portare la specificità della visione delle PMI. Pur riconosciuta come rappresentativa dalla Commissione europea, la EBC non è ammessa al tavolo di dialogo sociale proprio per le resistenze opposte dall'attuale associazione datoriale FIEC che ha il suo bacino di rappresentanza prevalentemente nelle grandi imprese del settore.

Ciò che la norma europea non sembra apprezzare è il tessuto relazionale che impegna imprenditori e sindacati in imprese con meno di 50 dipendenti. Così facendo il legislatore comunitario si disinteressa di 1,4 milioni di imprese in Francia (imprese con 1-50 dipendenti), circa 1,5 milioni di imprese in Germania, 3,5 milioni di imprese in Italia, 300 in Belgio e 1,7 milioni di imprese in Polonia⁶.

⁵ A partire dal 2008, la EBC ha agito con tre progetti "Under Construction" ha coinvolto i propri affiliati in un processo di "capacity building" e di diffusione di buone pratiche relativo all'associazionismo imprenditoriale.

⁶ Si tratta di cifre approssimative ricavate dai rapporti nazionali con dati 2010 o 2011, estraendo dalle cifre delle microimprese le partite IVA (self-employed) senza dipendenti.

Ai fini del nostro ragionamento, non interessa recriminare la mancata applicazione di taluni diritti dei lavoratori ma si vuole sottolineare come la politica comunitaria non è in grado di valorizzare il tessuto relazionale che si genera in modo autonomo tra sindacati e imprenditori delle piccole e micro imprese. Un tessuto relazionale che, invece, coglie lo spirito del “fare insieme”, proprio dell’*acquis* comunitario in materia di coinvolgimento dei dipendenti, funzionale ad una programmazione economica e sociale più vicina alle esigenze delle imprese e dei loro lavoratori.

5. LA QUESTIONE DEL DISTACCO E DEI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Si è fatto cenno sopra agli effetti positivi e negativi della mobilità delle imprese e dei servizi e della questione del distacco transnazionale del lavoro.

Questa si intreccia con la questione del lavoro irregolare, con l’aumento dei falsi-autonomi, con l’applicabilità dei contratti collettivi. In altre parole, la questione del distacco ha messo a nudo la distanza che vige tra la stretta identità nazionale dei sistemi di tutela del lavoro con la dinamicità transnazionale dell’economia.

In questa indagine si è cercato di verificare se l’esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei dipendenti influenzano le modalità con cui i lavoratori in distacco transnazionale possono accedere ad un numero più ampie di tutele.

I casi nazionali mostrano che il fenomeno coinvolge soprattutto piccole e piccolissime imprese. Come detto sopra, si tratta di imprese che vivono la parte bassa del ciclo produttivo (*downstream operation*) e che trovano nel costo del lavoro il loro margine di competitività.

La via tedesca punta ad un rafforzamento della legislazione per imporre alle imprese che prestano sul territorio tedesco i propri servizi, distaccando manodopera, vincoli legislativi certi. In particolare, il sindacato del settore costruzioni cerca di imporre un salario minimo per legge o attraverso l’estensione erga omnes della parte tariffaria dei contratti collettivi, o rinsaldando le responsabilità solidali lungo la catena del subappalto.

Il contratto tariffario comprende il finanziamento del fondo bilaterale chiamato Soka Bau costituito dalle organizzazioni datoriali del settore e dal sindacato IG BAU. Il fondo gestisce i piani integrativi pensionistici e un fondo compensativo per salari e ferie per il lavoratori del settore. Le imprese straniere che operano sul territorio tedesco sono quindi obbligate a versare al fondo e questo consente una tracciabilità degli operatori stranieri del settore.

Il fondo SOKA BAU fa riferimento a fonti legislative e contrattuali ma di applicazione erga omnes pertanto gli imprenditori sono obbligati al versamento (circa il 20% del monte salari) a prescindere dall'adesione al contratto collettivo di settore. I versamenti possono essere effettuati dai lavoratori su base volontaria e detassati fino a un massimo di 250euro l'anno. Il Fondo gestisce circa 5 miliardi di attivo impegnato in schemi assicurativi per le pensioni, le vacanze e la formazione professionale.

Analoga esperienza in Italia con le Casse edili. La partecipazione alle casse edili è prevista per tutti le imprese del settore e la registrazione deve avvenire per tutti i partecipanti alla catena del subappalto. La responsabilità solidali di tutti i partecipanti alla catena di subappalto dovrebbe garantire la tracciabilità delle imprese subappaltanti provenienti dall'estero.

Questi meccanismi offrono una soluzione al problema benché parziale. Innanzitutto consentono una maggiore visibilità del fenomeno nel paese di destinazione ma non consentono una verifica delle condizioni di impiego che cadono sotto la responsabilità del paese di origine (ad esempio l'esistenza e la correttezza del contratto di lavoro, il versamento dei contributi previdenziali nel paese di origine).

L'esperienza tedesca si arricchisce poi di attività sindacali volte a migliorare l'informazione ai lavoratori in distacco e la creazione di punti di assistenza sindacale. Anche questa esperienza ricalca una pratica riscontrata in tutti i paesi oggetto di studio.

Si tratta dunque di forme di controllo e assistenza che pur facendo leva su coinvolgimento e rappresentanza, non consentono di dare voce ai lavoratori in distacco. In Francia, si è tentato di farlo.

In Francia, la questione del distacco transnazionale non è meno sentito che in Germania ed in Italia. Non vi sono limiti nei livelli di subappalto. I subappaltanti svolgono circa il 40% del valore dell'opera nel settore edilizio e circa il 20% dell'opera di ingegneria civile. Come si è detto sopra, il numero di lavoratori in distacco nel settore edile è censito in circa 190mila unità. I testimoni privilegiati coinvolti nell'indagine dichiarano che questa cifra rappresenta un terzo della presenza reale di lavoratori in distacco dall'estero. Nei vincoli imposti dalla norma comunitaria, è sempre difficile valutare la liceità dei comportamenti delle imprese (vedi caso Bouygues nella scheda paese). Si ritiene che queste pratiche possano mettere in discussione l'efficacia di politiche sociali volte a migliorare l'impiego e la qualità del lavoro.

Il codice del lavoro non offre strumenti per organizzare una rappresentanza del lavoro che rifletta la composizione di imprenditori che svolgono l'opera nella sua interezza. Ma alcune iniziative sembrano esplorare soluzioni che vanno in questa direzione.

Il cantiere della centrale nucleare di Flamanville 3 coinvolge 200 imprese e 2650 lavoratori. E' stata costituita l'Associazione interaziendale (AIE FLA3) al fine di assicurare la gestione delle attività o delle installazioni comuni alle imprese presenti nel cantiere. Questo ha dato la

possibilità alle organizzazioni sindacali di chiedere ed ottenere un comitato di dialogo sociale che oggi governa anche le politiche di integrazione di lavoratori di 26 nazionalità diverse.

In attesa che l'evoluzione della normativa comunitaria riconosca le problematiche sociali legate al distacco transnazionale, le esperienze francesi italiane e tedesche offrono esempi di attivazione del dialogo sociale volte a mitigare gli effetti negativi del distacco ma più in particolare della frammentazione del ciclo in porzioni di opera svolte da più imprenditori nello stesso luogo di lavoro.

Anche in Polonia, il fenomeno del distacco transnazionale è oggetto di dibattito. Per due ragioni. Da un lato, la domanda di forza lavoro a basso costo proveniente dall'Europa rappresenta un'opportunità di lavoro per le PMI polacche. In mancanza di un monitoraggio ufficiale del fenomeno, il dato che meglio rappresenta il flusso di lavoratori in distacco dalla Polonia verso paesi dell'UE è dato dal rilascio dei modelli E101 (ora certificati A1). Nel 2010 sono stati rilasciati 265mila certificati, nel 2011 310mila e nel 2012 241mila. Più della metà sono richiesti da imprese del settore costruzioni.

Dall'altro lato, la Polonia è mercato attraente per imprese che prestano servizi da paesi limitrofi. Dal 2010 al 2012, i lavoratori ucraini impiegati nel settore costruzioni è aumentato da 29mila unità a 54mila unità. Le 238mila imprese del settore costruzioni, il 99,2% del totale, sono un mondo sconosciuto al sindacato. In assenza di qualsiasi forma di rappresentanza, i lavoratori di queste imprese sono privati dei vantaggi di qualsiasi sede di confronto, aziendale o territoriale, per discutere, condividere e regolare le condizioni di lavoro.

Italia, Germania e Francia indicano che la via è quella della dimensione sovraziendale. Individuano però risposte diverse. Italia e Germania puntano alla bilateralità. Il caso della AIE FLA3 indica una forma nuova di associazionismo e di rappresentanza.

Tutte queste esperienze riferiscono a sistemi di dialogo sociale che fondano le proprie radici in una cultura di associazionismo e rappresentanza strutturata del lavoro. Dove tutto questo manca, per limiti legislativi o difetti delle relazioni industriali, la frammentazione del luogo del lavoro e del distacco del lavoro restano fenomeni che indeboliscono la tutela del lavoro. Ma non solo. Gli effetti distorsivi sono denunciati anche da alcune associazioni di lato datoriale.

La questione dell'appalto transnazionale, collegata al distacco del lavoro, è percepita dalla Confederazione europea delle PMI del settore costruzioni (EBC) con preoccupazione perché genera fenomeni di illegalità nell'uso di manodopera o di alterazione delle regole del mercato. Gli imprenditori domestici, in particolare le PMI, ne restano penalizzate.

La mobilità transnazionale dei servizi ha effetti distorsivi anche sulla gestione di strumenti di sostegno alle PMI fondati sull'associazionismo o sulla mutualità la cui sostenibilità deriva dalla "massa critica", ovvero dalla partecipazione del maggior numero di imprese ai programmi collettivi.

La regolamentazione della mobilità del lavoro, in tutte le sue forme, è operazione complessa. Tra i tanti profili della materia lavoristica si è sempre trascurato, tanto nel livello nazionale che europeo, la questione dell'informazione e della consultazione di lavoratori.

Il principio di base è questo: laddove la continuità e la qualità rapporto lavorativo dipendono dalla realizzazione dell'opera principale, vi è un interesse del lavoratore di conoscere il futuro di quell'opera e partecipare alle sedi di dialogo che discutono delle condizioni alle quali quell'opera viene realizzata, a prescindere dal datore di lavoro che formalmente lo impiega, e a prescindere dalla collocazione geografica del proprio contratto di lavoro.

Eppure, i diritti di informazione e consultazione e i quadri normativi sulla mobilità del lavoro semplicemente si ignorano. Eppure, l'ordinamento europeo non è all'oscuro delle implicazioni transnazionali dei diritti di informazioni e consultazione. La direttiva sui comitati aziendali europei garantisce unicità di rappresentanza i lavoratori delle multinazionali proprio al fine dell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione dei dipendenti. Allora perché non si è in grado di capire quanto il fenomeno del distacco inibisca il sereno svolgersi del dialogo sociale in una dimensione di impresa che può essere sia grande che piccola?

Poche settimane fa, la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva europea che introduce misure per facilitare l'esercizio dei diritti disponibili ai lavoratori nel quadro della normativa sulla libera circolazione dei lavoratori. Tra i diritti che la Commissione europea vuole rendere l'esigibili compaiono l'accesso all'impiego, le condizioni di lavoro, i benefici sociali e fiscali, accesso alla formazione, l'adesione alle organizzazioni sindacali, l'accesso all'abitazione, l'accesso all'educazione dei figli [riferimento bibliografico].

Non appare nella lista l'accesso ai diritti di informazione e consultazione. Questo avrebbe sicuramente imposto una riflessione sulle forme di rappresentanza idonee ai lavoratori mobili.

La proposta di direttiva sembra escludere i lavoratori che si muovono sul territorio dell'Unione in quanto distaccati. Ovvero chiude gli occhi su un fenomeno in crescita in tutta Europa e per il quale la legislazione comunitaria è più ambigua e difficilmente applicabile. Trascura, inoltre, i problemi applicativi relativi al diritto all'informazione e alla consultazione e all'accesso alle tutele dei contratti collettivi (come verificato nei casi nazionali nelle PMI le due sono intimamente legate). Eppure, la diffusione del diritto al coinvolgimento dei lavoratori è un pilastro della legislazione sociale europea e la sua applicazione ha consentito di rafforzare il diritto alla rappresentanza sul luogo di lavoro. Un percorso che trova la sua ratio nell'adeguare la rappresentanza del lavoro ai cambiamenti strutturali della forma di impresa in Europa.

Inserire questi diritti tra le aree dove deve esser assicurata la parità di trattamento ai lavoratori mobili, siano essi migranti europei o lavoratori in distacco transnazionale, consentirebbe di affrontare la questione dell'esigibilità dei diritti e quindi delle forme di rappresentanza che darebbero la possibilità di rendere esigibili tali diritti.

6. PMI E PARTECIPAZIONE FINANZIARIA.

Un esercizio definitivo di PMI utile al proseguo dello studio.

Per impresa possiamo intendere ogni entità impegnata in un'attività economica a prescindere dalla sua forma giuridica. Un lavoratore autonomo, un'azienda familiare, società e forme associative che sottintendono ad una attività economicamente rilevante possono essere considerate imprese.

L'Unione europea ha sviluppato una definizione di piccola e media impresa per procedere ad un'armonizzazione definitiva del concetto a livello europeo come preconditione per una applicazione di politiche comuni (e soprattutto eccezioni e deroghe).

I criteri qualificanti la definizione di PMI in Europa sono tre e riguardano numero di dipendenti, criteri finanziari e indipendenza⁷.

Tabella 1: Criteri definitivi delle PMI. Definizione UE.

Categoria di impresa	Dipendenti (ULA ⁸)	Criteri finanziari (deve essere soddisfatto almeno un criterio)		Criterio di indipendenza
		Fatturato annuo (Milioni di Euro)	Attività in bilancio (Euro)	
Media	< 250	<= 50	<= 43	Un'impresa non può essere considerata PMI se almeno il 25 % del suo capitale o dei suoi diritti di voto è controllato direttamente o indirettamente da uno o più organismi collettivi pubblici o enti pubblici, a titolo individuale o congiuntamente. Alcune eccezioni sono possibili.
Piccola	< 50	<= 10	<= 10	
Micro	< 10	<= 2	<= 2	

Spesso, il numero di dipendenti è un criterio immediato per determinare la classe dimensionali di impresa.

La nozione di dipendente utile al calcolo della soglia dimensionale di impresa comprende:

- I dipendenti che lavorano nell'impresa

⁷ I criteri sono stati individuati nel 1995 e ufficializzati nella Raccomandazione 96/280/CE.

⁸ ULA sta per Unità Lavorative Anno: numero di dipendenti occupati a tempo pieno durante un anno, mentre i lavoratori occupati a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA. L'anno da prendere in considerazione è quello dell'ultimo esercizio contabile approvato.

- Le persone che lavorano per l'impresa e per la legislazione nazionale sono considerati come gli altri dipendenti dell'impresa
- Proprietari gestori
- I soci che svolgono un'attività regolare nell'impresa e beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti.

Questo vuol dire che non contribuiscono a determinare la soglia dimensionale apprendisti, studenti in periodi di formazione. Anche se non menzionati dalla fonte comunitaria, è possibile dedurre che anche i lavoratori in distacco non contribuiscono al calcolo della soglia dimensionale di impresa.

Il criterio di indipendenza è importante soprattutto per definire in negativo, ovvero dire cosa non è una PMI. Dal punto di vista dell'indipendenza si individuano tre situazioni specifiche in cui può venirsi a trovare un'impresa:

- Autonoma (non vi è nessuna altra impresa che partecipa al capitale o nessuna impresa (o più imprese tra loro collegate) controlla più del 25% del capitale.
- Associata (per imprese il cui capitale è detenuto da un'altra impresa per un valore compreso tra il 25% ed il 50% o per forme equivalenti di influenza come il diritto di esercitare il voto negli organi decisioni o altri vincoli contrattuali tra i soci)
- Collegate (se il capitale è per più del 50% da un'altra impresa o vi è un'influenza dominante esercitata attraverso la nomina dei dirigenti, diritto di voto nelle istanze di governo dell'impresa o rapporti contrattuali tra i soci)

Nel caso di imprese associate o collegate, i criteri quantitativi che determinano l'appartenenza o meno alla categoria di PMI (o alla sottoclasse media, piccola e microimpresa) sono stimati dal consolidamento dei bilanci prorata delle società associate o collegate.

Ciò che è interessante notare è che, essendo la definizione volta all'applicazione uniforme di politiche pubbliche comunitarie, le istituzioni comunitarie individuano forme di flessibilità definitoria strumentali al raggiungimento di obiettivi particolari. Così per agevolare l'accesso di capitale di rischio nelle PMI, alcune tipologie di investimento nelle PMI possono essere escluse dal calcolo delle soglie quantitative. Possono quindi essere ancora definite indipendenti le imprese il cui capitale è detenuto per più del 25% da

- società pubbliche di partecipazione, società di capitale di rischio, persone fisiche o gruppi di persone fisiche, esercitanti.
- regolare attività di investimento in capitali di rischio («business angels») che investono fondi propri in imprese non quotate, a condizione che il totale investito da suddetti «business angels» in una stessa impresa non superi i 250 000 EUR;
- università o centri di ricerca senza scopo di lucro;
- investitori istituzionali, compresi i fondi di sviluppo regionale;
- autorità locali autonome aventi un budget annuale inferiore a 10 milioni di EUR e meno di 5000 abitanti.

La definizione di PMI ha effetti giuridici, economici organizzativi. L'esercizio definitorio è importante perchè l'appartenenza o meno di un'impresa alla categoria di PMI può determinare

l'accesso ad opportunità, agevolazioni o semplificazioni che altrimenti non sarebbero consentite. Gli elementi giuridici, economici ed organizzativi influiscono non poco sulla capacità di convertire le relazioni industriali con le PMI al metodo partecipativo.

Prendiamo l'elemento organizzativo. La presenza o meno di un determinato tipo di investitori nel capitale di una PMI può comportare la separazione tra governo e controllo. Si tratta di un elemento organizzativo che agevola l'attivazione di diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei dipendenti.

L'elemento organizzativo è rafforzato da quello giuridico: la semplificazione legislativa sottrae a le PMI a quei vincoli esterni considerati un ostacolo al loro sviluppo.

Ciò che ci interessa qui sottolineare è che in assenza di una qualche forma di governo complesso vengono a mancare momenti e sedi che consentono ai dipendenti di esprimere la propria voce in modo compiuto, autonomo ed indipendente.

Vi sono poi implicazioni economiche, l'arrivo di finanziatori esterni, siano essi pubblici o privati, rompe i vincoli gestionali propri dell'assoluta coincidenza tra proprietà e gestione. L'attivazione di strumenti di partecipazione finanziaria dei dipendenti può avere implicazioni molto simili all'arrivo del finanziatore esterno.

Ma l'arrivo di investitori esterni (spesso con nomi esotici come private equity, business angels, white knights) è spesso vissuto con sospetto dai dipendenti preoccupati dall'atteggiamento speculativo, più o meno dichiarato, di questi soggetti. Forme di coinvolgimento dei dipendenti adatte alla taglia dimensionale di medie, piccole e micro imprese possono però creare un clima favorevole a questo tipo di investimenti e rafforzare le PMI, la loro crescita, la loro capacità di attrarre investimenti e di innovare.

Il fatto che amministrazioni locali, università e centri di ricerca possano partecipare al capitale di impresa, senza che l'impresa che riceve l'investimento perda il suo status di PMI, stimola la crescita di un'impresa rafforzandone il legame col territorio. Rafforzando il legame col territorio non può che uscirne incoraggiato il dialogo con i soggetti che vi operano, tra i quali sicuramente le organizzazioni sindacali. Un dialogo che diventa auspicabile nel momento in cui le organizzazioni sindacali mostrano disponibilità a dialogare con i soggetti economici del territorio per condividere responsabilità per lo sviluppo di quel territorio.

Questa definizione di PMI quindi contiene una visione strategica di gestione e sviluppo delle PMI e della propria relazione col territorio e le sue forze sociali tanto da consentire, ad avviso di chi scrive meritoriamente, di non far uscire dal novero delle PMI quelle imprese che accettando la sfida della collaborazione con finanziatori esterni, creano le condizioni di una governance più complessa, del dialogo sociale e di un rapporto costruttivo con gli stakeholders.

Ed è questo approccio che le nostre proposte vogliono valorizzare.

La partecipazione finanziaria nelle PMI in Francia, Germania e Polonia

Per quanto attiene la partecipazione agli utili o ai risultati di impresa, è bene precisare che questa forma di compenso è sempre più utilizzata in Europa. Non solo per le fasce dirigenziali o specializzate. Piani di partecipazione agli utili acquisiscono le caratteristiche dell'universalità per inserire elementi variabili alla remunerazione di tutti i dipendenti. Questi piani di remunerazione per obiettivi possono essere spesso introdotti unilateralmente dal datore di lavoro. Secondo la Fondazione di Dublino⁹ questo è il caso più frequente e fa da traino sicuramente la cultura anglosassone ed in particolare la tendenza nelle imprese a matrice culturale americana che prediligono l'inserimento unilaterale di elementi premianti le prestazioni individuali dei dipendenti.

Il sindacato riconosce nel negoziato un elemento qualificante dei piani di remunerazione per obiettivi. In particolare, in questo momento di crisi dove la pressione sul costo del lavoro tende a ridurre i salari a fronte di prestazioni aziendali estremamente diverse, la ricerca di sistemi premianti fondati su un'accresciuta produttività del lavoro o un'accresciuta competitività dell'impresa rafforzano la negoziazione decentrata in una logica di quadri condivisi di azione.

Però nelle PMI la contrattazione aziendale è poco praticata. In particolare nelle piccole e medie imprese, le associazioni datoriali apprezzano il dialogo sociale nella dimensione sovraziendale mentre ritengono costosa la negoziazione aziendale. Le piccole e medie imprese cercano nella mutualizzazione o nella gestione collettiva l'ottimizzazione delle risorse disponibili. Allo stesso modo, le organizzazioni sindacali possono apprezzare forme di gestione congiunta che consentano di portare ai lavoratori benefici tangibili, come nel caso tedesco della SOKA BAU o delle Casse Edili e i Fondi pensione in Italia. In Francia e in Germania i meccanismi premianti sono dirottati, anche con l'incentivazione fiscale, verso particolari forme di risparmio o di investimento.

Discorso a parte merita la questione della partecipazione al capitale. Quando parliamo di partecipazione al capitale, azionariato o altri strumenti che determinano una comproprietà di un'impresa (sia essa grande o piccola) si intende il possesso di un qualche titolo finanziario, sia esso un'azione o altro titolo di proprietà o di debito emesso dall'impresa in cui si è impiegati.

I casi paese ci aiutano a fare il punto sulla partecipazione finanziaria nelle principali economie europee. La Francia gode di un impianto legislativo che apre alla platea del lavoro dipendente l'accesso al rendimento degli investimenti e la partecipazione al capitale di impresa.

Gli strumenti principali di salario variabile sono l'*interressement*, ovvero la negoziazione obbligatoria di piani di remunerazione legati ai risultati di impresa e il premio di partecipazione

⁹ Rapporto Euofound, Performance-Related Pay and Employment Relations in European Companies. Autori: Aumayr, Welz, Demetriades, Novembre 2012. Disponibile su www.euofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm

che impone a tutte le imprese con più di 50 dipendenti di destinare parte degli utili ai lavoratori sulla base di un formula predeterminata dalla legge.

Le formule premianti possono essere pagate direttamente ai lavoratori o destinate a piani di risparmio aziendali. Incentivi fiscali e contributi aggiuntivi aziendali forniscono incentivi ai lavoratori perché destinino i premi (di *interressement* o di partecipazione) al risparmio. I piani di risparmio aziendale raccolgono risorse da reinvestire nelle imprese o per alimentare fondi pensione. L'avvio e le caratteristiche dei piani di risparmio devono essere negoziati con il sindacato e i comitati di impresa. Solo in caso di assenza di ogni forma di rappresentanza in azienda, o in caso di fallimento delle negoziazioni, il piano può essere proposto nelle forme decise unilateralmente dal datore di lavoro.

Nelle PMI i piani di risparmio possono avere dimensione sovraziendale (piani di risparmio interaziendali). Possono essere costituiti su iniziativa delle parti sociali su base settoriale o territoriale. I fondi raccolti alimentano in un Fondo comune di investimento gestito da un soggetto specializzato.

Uno studio riportato nella scheda francese in allegato, indica che - in aggiunta a quanto ricevuto come salario e contributi sociali - i lavoratori delle microimprese ricevono l'11,2% dei profitti mentre nelle piccole l'8,7%. Questa percentuale sale fino al 15% per le medie imprese. Questo surplus si genera attraverso l'*interressement*, il premio di partecipazione, i benefici fiscali e altri benefici legati alla partecipazione ai piani di partecipazione finanziaria.

Nel settore costruzioni, i lavoratori ne beneficiano più che negli altri settori. I lavoratori accedono mediamente al 12,7% degli utili grazie ad una maggiore diffusione di premi di *interressement* e di partecipazione. Fa meglio solo il settore servizi (14,2% degli utili ai lavoratori) ma grazie a diversi tipi di bonus.

Un altro veicolo di democrazia economica in Francia è rappresentato dall'azionariato dei dipendenti. Il tema è stato affrontato in precedente rapporto prodotto dalla CISL pertanto qui ci si limita a richiamare gli effetti sulle PMI¹⁰. L'azionariato dei dipendenti delle PMI in Francia può essere il risultato di acquisto di azioni o titoli di proprietà, specialmente nei casi di privatizzazione delle proprie imprese, o della collocazione gratuita di azioni ai dipendenti. I dipendenti possono partecipare direttamente o attraverso fondi mutualistici. I titoli di proprietà sono generalmente vincolati nei piani di risparmio aziendali. L'azionariato dei dipendenti è incoraggiato per affrontare il cambio generazionale nella proprietà, divenuto ormai un momento critico in aree a forte declino demografico.

Grazie a questi meccanismi, i lavoratori azionisti in Francia sono 3,7 milioni. Il 51% dei lavoratori contro una media europea del 30%. Nelle piccole imprese e nelle microimprese questa percentuale scende al 14% dei dipendenti di 223.000 imprese. Quest'ultimo dato ha una

¹⁰ Si rinvia alla scheda sulla Francia nel Rapporto "Partecipazione e democrazia economica nell'industria dell'auto in Europa" redatto nell'ambito del progetto PROEFP nel 2012 e disponibile su www.proefp.org/app/images/stories/PRO2.pdf

lettura bivalente. Se da un lato dimostra la difficoltà di far giungere alle PMI i benefici della partecipazione finanziaria, dall'altro è bene ricordare che molti di questi strumenti sono valorizzati dalla negoziazione collettiva. Come si evince dalla scheda paese sulla Francia, la diffusione di questi piani è più ampia della presenza di soggetti di rappresentanza nelle PMI. Questo dato è incoraggiante per chi vede nel dialogo sociale sovraziendale la chiave per rafforzare piccoli imprenditori e i loro lavoratori.

Ciò è possibile anche grazie ad un atteggiamento positivo degli attori sociali verso gli strumenti di democrazia economica. Infatti gli strumenti di partecipazione finanziaria sono lo strumento tecnico che consente alle parti sociali di perseguire i valori della democrazia economica. Quattro delle 5 organizzazioni sindacali francesi hanno costituito un Comitato Intersindacale per il Risparmio dei Dipendenti. Tra le varie attività del comitato si segnala il tentativo di indirizzare i “soldi dei lavoratori” verso forme di investimento etiche o socialmente responsabili. Il Comitato invita gli investitori a presentare richieste di conferimento dell'etichetta sociale rilasciata dal Comitato stesso. Tra i Fondi che hanno ottenuto l'etichetta sociale, solo uno è di tipo settoriale, ed è quello delle costruzioni.

Tra tutti i fondi interaziendali, il fondo del settore costruzioni consente a tutte le PMI del settore di partecipare ad un piano collettivo finanziato con i piani di risparmio offerti ai lavoratori. I piani di risparmio sono regolati da un contratto collettivo di settore. Il piano consente al singolo lavoratore di partecipare al piano anche se la propria impresa non vi aderisce. L'imprenditore dovrà comunque sostenere i costi relativi al mantenimento del conto del lavoratore presso il fondo.

La Germania ci consegna un'esperienza interessante ai fini del nostro studio. Nel 2009, una legge sulla partecipazione dei lavoratori al capitale punta a rafforzare la partecipazione finanziaria nelle PMI. La legge agisce sugli incentivi fiscali al risparmio dei dipendenti destinato ad investimenti e istituisce il Fondo Speciale per la Partecipazione dei Lavoratori. I lavoratori comprano quote del fondo che a sua volta investe la raccolta nelle PMI. Il fondo restituisce ai lavoratori interessi e utili ricavati dagli investimenti effettuati. La legge istruisce anche il soggetto gestore con vincoli di diversificazione degli investimenti e di liquidità degli attivi.

Il fondo investe la raccolta per il 60% nelle imprese che consentono ai propri dipendenti di acquistare quote del fondo e massimo il 40% in investimenti di diversificazione. Il fondo non può comunque impegnare più del 5% del suo attivo in una sola impresa. Il fondo è abbastanza giovane, ma ad avviso dei testimoni privilegiati consultati per lo studio-paese in Germania, la questione fiscale rimane ancora un nodo irrisolto. I benefici fiscali accordati ai lavoratori che investono nel fondo sono ancora troppo modesti.

La posizione delle parti sociali sulla partecipazione finanziaria è controversa. Il sindacato tedesco, DGB e VerDi in particolare, manifesta un certo scetticismo. Il timore del fallimento dell'iniziativa imprenditoriale che riceve “soldi dei lavoratori” è ritenuto ancora una

“esposizione eccessiva” per poter essere supportata dal sindacato. Non è percepito l’effetto redistributivo legato alla detenzione di titoli finanziari da parte dei lavoratori.

Dal lato datoriale si registra un maggiore interesse anche se permangono dei dubbi sulla gestione comune delle risorse messe a disposizione. Anche qui, la mutualizzazione delle risorse non attiva la leva valoriale del bene comune. L’interesse particolare resta dominante. Ad esempio, le interviste effettuate fanno emergere che le regole di investimento di mercato impedirebbero al fondo di investire in un’impresa con prospettive economiche negative (*negative outlook*) anche se tale impresa ha finanziato il fondo (!).

Il caso tedesco ci consegna l’immagine di un mondo associativo legato ad un modello relazionale dalle caratteristiche valoriali fortemente radicate nel modello partecipativo. Questo modello non comprende, però, la partecipazione finanziaria. Questa è una situazione abbastanza frequente in molti paesi europei. Sarà la pratica e soprattutto le buone pratiche a indicare la via alle parti solcali. Nella scheda-paese Germania si porpone una di queste buone pratiche.

La Hoppman Autohaus GmbH. Un’impresa non propriamente piccola perché impiega circa 300 dipendenti. La Hoppman ha attivato da anni un piano di partecipazione agli utili che per metà veniva pagato cash e il restante accumulato in un conto presso l’azienda. Il risparmio così accumulato è protetto contro le perdite di bilancio annuali (i dipendenti possono non percepire il premio ma il loro conto non può essere ridotto anche in caso di utile netto negativo) ma non protetti al 100% contro il rischio di fallimento. Il piano è accompagnato da strumenti di co-gestione che altrimenti non avrebbero trovato applicazione essendo l’impresa sotto i 500 dipendenti previsti dalla legge. Oggi la proprietà dell’impresa è stata trasferita a una fondazione di cui i dipendenti fanno parte del consiglio di amministrazione insieme a amministratori indipendenti esperti in responsabilità sociale di impresa.

Il nostro viaggio ci porta quindi in Polonia alla ricerca di pratiche e strategie per la partecipazione finanziaria dei dipendenti. Come in tutti i paesi ad ex-economia socialista, l’azionariato dei dipendenti è stato uno degli strumenti che hanno accompagnato la transizione verso un’economia di mercato. Il caso-paese Polonia ci accompagna in quelle fasi in cui una diffusa proprietà dei lavoratori è via via sfumata a causa di concentrazione del capitale nelle mani dei manager o a causa dell’arrivo di investitori stranieri.

Ciò che è significativo di quell’esperienza è la base teorica della costruzione di un’economia di mercato dove il vincolo tra democrazia e regime economico è dettato dalla creazione di un capitale domestico diffuso nella popolazione. Poi le dinamiche di sviluppo e la programmazione economica e sociale hanno fatto il proprio corso. Se le molteplici esperienze di azionariato hanno oggi un valore residuale è anche perché nei venti anni di economia di mercato, le relazioni industriali hanno progredito poco nel loro percorso di avvicinamento ai sistemi ritenuti più maturi. La contrattazione collettiva è marginale nel settore privato e praticamente assente per le PMI. I tavoli di dialogo sociale sono soprattutto nazionali, di natura tripartita e poco ancorati alle strategie di contrattazione collettiva.

Ciò non impedisce però alle parti sociali di avere un approccio positivo verso gli strumenti di partecipazione finanziaria. Il governo polacco negli anni passati ha proposto un modello di società ad attività sociale (company of civic activity) che ha riscosso l'interesse delle parti sociali. Il progetto però non è ancora andato a buon fine. Alcune indagini mostrano però l'interesse delle parti sociali verso lo sviluppo di forme di partecipazione finanziaria. Queste sono legate soprattutto all'utilizzo di modelli di gestione di impresa partecipati nelle imprese privatizzate. Infatti, una percezione negativa diffusa tra i lavoratori verso le privatizzazioni, si tramuta in un atteggiamento possibilista se le imprese privatizzate prevedono una governance che coinvolge i lavoratori nella proprietà e nella gestione.

L'esperienza degli anni '90 lascia in eredità un numero consistente di imprese a comproprietà dei lavoratori. Un approfondimento dei numeri è poco significativo perché rappresenterebbe un fenomeno residuale e poco attuali. Rimangono però un numero considerevole di soggetti di varia natura che studiano e si preoccupano di diffondere la partecipazione finanziaria in Polonia che possono divenire soggetti ricettori e di promozione di nuove forme di coinvolgimento dei dipendenti in un quadro strategico, però necessariamente nuovo.

Nella fase di transizione verso l'economia di mercato, il settore costruzioni ha registrato il maggior numero di imprese dei lavoratori. Questa tendenza è stata rafforzata negli anni 90 proprio dalla crescita del settore che ha spinto l'imprenditoria dei lavoratori del settore. Di questa esperienza ci sono tracce ancora oggi anche se non è stato possibile reperire dati sulla portata del attuale fenomeno. Anche in Polonia, il nostro ragionamento può essere sollecitato da una buona pratica.

Nella PCB Plecewice, società attiva nel campo di prodotti di malta per le costruzioni, 60 dipendenti, la comproprietà dei dipendenti ha consentito una progressiva riduzione del personale per il recupero di efficienza una volta privatizzata senza procedere a licenziamenti collettivi. Acquisita dai dipendenti con un versamento simbolico per l'acquisto delle azioni, il capitale è da sempre conteso tra il gruppo manageriale e il gruppo dei dipendenti. Il continuo aggiustamento tra interessi diversi nella proprietà non ha impedito di mantenere un profilo gestionale orientati agli investimenti. La densità sindacale del 23% è fatto assolutamente eccezionale per questa tipologia di impresa. In ogni caso la presenza sindacale non impedisce l'assunzione di scelte difficili per i lavoratori che specie in questo periodo di improvvisa frenata dell'economia si prospettano all'orizzonte.

ALCUNE RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Se la partecipazione è tema europeo, questo ha riguardato solo marginalmente le piccole e piccolissime imprese. In effetti, a ben guardare, gli interventi comunitari in materia di partecipazione riguardano prevalentemente le imprese di grandi dimensioni (forse con l'unica eccezione della direttiva 2002/14). Ciò è accaduto per varie ragioni. Qui se ne richiamano due.

La prima è che a partire dagli anni '70, l'attenzione è stata concentrata sulle imprese multinazionali. Queste sono state le prime a cogliere le potenzialità del mercato interno. Il mondo del lavoro ha percepito soprattutto l'impatto socialmente negativo legato al fenomeno delle delocalizzazioni transnazionali. Non a caso i primi interventi legislativi a contenuto partecipativo risalgono al 1975 con la Direttiva sui licenziamenti collettivi.

La seconda ragione risiede nella forza condizionante del principio di sussidiarietà nell'esercizio dei poteri di intervento delle istituzioni europee. Il principio di sussidiarietà imponeva una continua ricerca di transnazionalità delle questioni che le Comunità europee intendevano regolare. Questo ha portato ad una ripartizione duale della regolamentazione dell'economia: imprese multinazionali oggetto di una forte spinta armonizzatrice di tipo europeo; l'economia delle piccole e medie imprese restavano, invece, ben ancorate in una dimensione regolamentatrice nazionale.

Entrambi questi fattori appaiono oggi fuori dalla storia.

Gli imprenditori europei hanno imparato a sfruttare meglio le potenzialità del mercato transnazionale. Il fenomeno delle delocalizzazioni, da tempi ormai non più recenti, interessano anche imprenditori di taglia minore. Il mercato dei servizi scompone e internazionalizza i cicli produttivi. La liberalizzazione del mercato dei servizi con la direttiva del 2006, fornisce una spinta notevole alla mobilità delle piccole e medie imprese.

A queste si aggiungono nuove prospettive di governo comune dell'economia Europa. E' noto che la crisi economica ha accelerato il processo di costruzione di istituzioni comuni per il governo dell'economia europea. Governare l'economia vuol dire innanzitutto occuparsi di piccole e medie imprese. Ciò apparve abbastanza evidente nella definizione della Strategia di Lisbona che avrebbe dovuto completare la nascita della moneta unica (è bene ricordare che da Maastricht in poi, l'adesione alla moneta unica era un obiettivo di tutti gli stati dell'UE) con una politica economica e sociale coordinata. E' del 2005 il primo progetto comune per le PMI¹¹ che avrebbe poi portato allo Small Business Act del 2008. Lo slogan "think small first" avrebbe dovuto comunicare una nuova centralità delle PMI nella costruzione del politico economico politico delle istituzioni europee.

Con l'espandersi del campo di azione comunitario alla ricerca di un governo unico dell'economia europea, la legislazione sociale, e con essa la questione della partecipazione, non potrà più perpetuare la deroga per le PMI. Se governo dell'economia è governo delle PMI, il tema partecipativo dovrà essere considerato nella ricerca di un bilanciamento sociale delle politiche economiche. La proposta comunitaria nel suo complesso può risultarne rafforzata.

Se il futuro dell'Europa è quello intrapreso negli ultimi anni, il governo dell'Europa assomiglierà sempre più ad un modello prefederale, in cui nazionale ed europeo si integrano in

¹¹ "Implementing the Community Lisbon Programme – Modern SME policy for Growth and Employment", COM(2005) 551 final, 10.11.2005.

percorsi programmatici scanditi dal Semestre europeo. Le politiche dell'UE vivranno la questione delle PMI in una logica di "mainstreaming" e si suppone che anche la legislazione sociale dovrebbe uscire dal regime derogatorio, volto sostanzialmente a sottrarre le PMI ai "vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolar[ne] ... lo sviluppo" (art. 153 TFUE). Ci si aspetta, invece, che la legislazione comunitaria promuova la partecipazione dei dipendenti nel solco di un modello relazionale di dialogo sociale e di diritti fondamentali.

Proprio la Carta dei diritti fondamentali ci suggerisce alcuni indizi di come la questione del coinvolgimento dei dipendenti nelle PMI possa essere interpretato in chiave europea.

L'articolo 27 sul diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa precede l'articolo 28 diritto alla negoziazione e all'azione collettiva. Lungi dall'immaginare una sistemazione casuale, la scelta redazionale del legislatore ci può far intendere che il favore è per una negoziazione informata e formata dai percorsi di coinvolgimento dei dipendenti. Ci piacerebbe allora immaginare un modello di dialogo sociale che accolga partecipazione e contrattazione in un agire sinergico volto alla valorizzazione di impresa e delle persone che in essa vi lavorano.

Perché il dialogo sociale possa muovere questi strumenti in modo coordinato deve guardare alle sfide più attuali e trovare risposte al problema del presente, guardando al futuro.

Una sfida ardua e complessa che questo progetto ha voluto affrontare in una sua parte, ovvero quella del coinvolgimento dei lavoratori nelle PMI. Ma la partecipazione in una chiave moderna deve avere due anime: governare processi nuovi e favorire redistribuzione di ricchezza.

La prima anima è il governo dei processi. La frammentazione del processo produttivo esautorata il ruolo della rappresentanza del lavoro nella funzione consultativa nelle scelte strategiche. L'impresa non è l'involucro nel quale il ciclo produttivo ha il suo compimento. Se addirittura il luogo fisico dello svolgimento dell'opera è frammentato in più imprese che contemporaneamente ne compiono una sua frazione, allora l'interlocuzione del lavoro con l'impresa narra solo una frazione della verità, esprime solo una frazione della strategia, anticipa solo una quota di futuro relativa al compimento di quel ciclo o di quell'opera.

Se questa frammentazione deve essere ricondotta ad unità per consentire l'esercizio dei diritti dei lavoratori ad essere coinvolti, l'intervento del legislatore diviene un quadro di azione necessario alle parti sociali per individuare soluzioni condivise. Alcuni esempi riportati nello studio esprimo bene questo interagire coordinato tra legge e contrattazione. Gli esempi più avanzati sono quelli della tutela dell'integrità del luogo di lavoro o dell'accesso alla formazione continua o l'inserimento di forme mutualistiche che arricchiscono la protezione del lavoratore. Ma nei casi-paese emergono anche forme associative e di rappresentanza nuove.

L'omogeneità dell'ordinamento legislativo è un valore perché la norma deve collegarsi ad un tessuto di pratiche di relazioni industriali note e consolidate.

Se norma e contrattazione si trovano ad interagire ordinamenti giuridici diversi, la complessità diventa, talvolta, ingestibile. E' il caso del lavoro in distacco transnazionale del lavoro (inteso nel significato europeo della direttiva 96/71), fenomeno in espansione collegato alla prestazione transnazionale di servizi. Esso implica l'avvicinarsi di ordinamenti diversi nella normazione delle tutele dei lavoratori che partecipano al compimento di quel ciclo produttivo o di quell'opera.

Di fatto il luogo di lavoro nel distacco transnazionale, determina l'applicazione della norma nazionale solo negli ambiti dettati dall'articolo 3 della direttiva 96/71, rimandando alle normative del paese di origine la tutela di tutti gli altri elementi del rapporto di lavoro. Un fenomeno di dispersione organizzativa e ordinamentale che è esacerbato dalla catena della subfornitura: il passaggio della responsabilità della realizzazione di una frazione del ciclo produttivo da un'impresa all'altra che si allunga fino a rendere impercettibile il vincolo di responsabilità tra chi ha commissariato l'opera, chi ha l'incarico di eseguirla e chi realmente l'esegue.

Il rapporto ha seguito le vicende del distacco del lavoro per carpire le modalità di esercizio di un diritto fondamentale, quello dell'informazione e della consultazione in imprese, che pur di piccole dimensioni, in realtà eseguono opere di grande dimensioni. L'esercizio del diritto al coinvolgimento serve a governare processi che riguardano un gran numero di persone: sostenibilità economica e condizioni di lavoro per realizzare un'opera in cui sono impegnati un gran numero di lavoratori, ma che sono ripartiti in piccoli gruppi al servizio di tante imprese di piccola dimensione.

Il tutto è complicato da una dose di transnazionalità che rende labile il confine di ciò che si può fare e non si può fare. Un'incertezza che lascia tanto il legislatore che le parti sociali esitanti di fronte ai limiti entro il quale l'esigenza di tutela del lavoro si incontra (o si scontra) con gli imperativi del mercato unico europeo.

La contesa tra tutela del lavoro e mobilità dell'impresa non è solo un dilemma del legislatore. Come vediamo di seguito, nelle PMI è anche il dilemma della contrattazione. Nelle PMI è soprattutto lo strumento contrattuale che rende esigibile il diritto al coinvolgimento dei dipendenti in una logica sovraaziendale e mutualistica, in cui l'adesione diffusa al contratto è anche preconditione per l'esistenza del contratto stesso.

Di questo deve prendere atto il legislatore comunitario. Rafforzare la partecipazione nelle PMI vuol dire rafforzare la contrattazione. Se la transnazionalità comporta difficoltà a rendere esigibile negoziazione e partecipazione, il legislatore comunitario deve farsi carico di creare strumenti transnazionali o incentivare le parti sociali a crearne di propri. Quest'ultima ipotesi è la chiave che apre le porte della coerenza tra la norma che impone l'informazione e la consultazione nelle PMI con la sottrazione di queste dai vincoli burocratici.

Si tratta quindi di abbandonare una legislazione "in deroga" in cui le PMI sono esentate dal fare ciò che invece devono fare le grandi imprese, per immaginare una normativa che crei un

quadro di norme vincolanti ma flessibili perché lasciano alle parti l'individuazione di modi e strumenti per giungere all'obiettivo desiderato.

Elementi di democrazia economica si individuano nella costruzione di strumenti di welfare privato o contrattuale. Le parti sociali attivano la leva mutualistica per concentrare risorse al fine di arricchire l'offerta salariale tradizionale. Sono operazioni, ad alto contenuto partecipativo, che compongono il valore economico di un contratto collettivo. E' proprio attraverso l'utilizzo "in comune" di risorse finanziarie che il mondo del lavoro trova nuove modalità per esprimersi, accrescere il proprio potere decisionale e trasformare il tutto in nuovi diritti ed opportunità per i lavoratori con effetti benefici per la competitività delle imprese. Infatti i primi temi ad essere oggetto di gestione comune e mutualistica sono fattori ritenuti di competitività per le stesse imprese come la salute e la sicurezza dei lavoratori, la conciliazione della vita familiare e professionale, la formazione professionale. Tra i diritti rafforzati si trovano le assicurazioni malattia e i fondi pensione.

Come dimostrano gli studi di caso, gli accordi territoriali possono esplorare o assecondare percorsi innovativi di contrattazione collettiva se fondati su una larga adesione delle imprese al sistema associativo datoriale. Anche questo dato deve far riflettere il legislatore comunitario.

Ci rimane da affrontare il discorso della partecipazione finanziaria. E' possibile che strumenti di partecipazione finanziaria inneschino forme di redistribuzione della ricchezza come accade nelle imprese di grandi dimensioni sfruttando strumenti di risparmio, di condivisione degli utili o dei risultati di impresa. Ci si chiede inoltre se la partecipazione può innescare modelli di governo delle imprese più idonei allo sviluppo delle PMI.

SCHEDA PAESE

ITALIA

Parte 1: Situazione delle PMI in Italia

1.1. Alcuni dati statistici (2010 e 2011) sulle PMI

Secondo Eurostat, l'Italia è il paese europeo con il maggior numero di imprese registrate: 3,8 milioni contro i 2,5 milioni della Francia e i 2 milioni della Germania, 1,4 milioni della Polonia e le 446mila del Belgio. In Italia, i lavoratori autonomi (partite IVA o imprenditori senza dipendenti) sono il 32% del totale. Una percentuale maggiore rispetto agli altri paesi.

Il minor numero di imprese medie e grandi rende più debole l'economia domestica. Sono queste le imprese che investono di più in innovazione e ricerca o nell'internazionalizzazione. Le associazioni imprenditoriali avvisano che la distanza che separa l'Italia dagli altri paesi in termini di produttività del lavoro è dovuto proprio alla dimensione media ridotta delle imprese (3 dipendenti come media nazionale).

Il tessuto produttivo nazionale è composto di 4.460.891 imprese che occupano 17 milioni di persone e generano 630 miliardi di valore aggiunto (CNA da dati ISTAT 2009). Le imprese piccole o piccolissime sono il 99,4% e occupano il 66% della manodopera. Queste ultime rappresentano circa metà dell'economia nazionale secondo molti indicatori ad eccezione delle esportazioni. Infatti vi contribuiscono solo per il 20% delle esportazioni industriali.

Delle 4,45 milioni di imprese, gli autonomi sono circa 1 milione. Solo il 17% sono imprese di capitale. L'artigianato costituisce il 28% delle imprese, il 18% dell'occupazione e il 12,8% del valore aggiunto.

Le prospettive economiche dell'Italia nel 2013 sono negative.

Il declino cominciato 5 anni fa con la crisi internazionale è alimentato da alcune debolezze strutturali del nostro sistema produttivo. Il Paese ha mostrato una sostanziale incapacità a reagire agli shock economici. Un sistema industriale dominato dalle piccole e piccolissime imprese è stato penalizzato dai tagli alla spesa pubblica (specialmente in investimenti). Il ritorno sugli investimenti è ridotto e questo scoraggia gli investimenti privati. Le imprese italiane sono spesso sotto capitalizzate e incapaci di generare liquidità, questo non attrae capitale di rischio.

Nel primo trimestre 2013, l'industria manifatturiera ha perso l'1,3% del fatturato. Dall'inizio della crisi (gennaio 2008) il fatturato industriale risulta decurtato del 20%. Nello stesso periodo il valore aggiunto aggregato si è dimezzato. Negli anni 80, il peso degli investimenti pubblici sul PIL era del 3%, oggi è dell'1,5% (ISTAT e CENSIS).

Il declino economico si traduce in meno imprese e meno posti di lavoro. I numeri del settore manifatturiero sono drammatici. L'assenza di riforme lascia le imprese italiane alla deriva in un mare di ostacoli insormontabili. Il declino della domanda interna è stata inasprita da altri fattori. Tra tutti vanno citati il patto di stabilità interna e il ritardo dei pagamenti delle amministrazioni pubbliche. La crisi del debito ha prodotto una pressione fiscale ritenuta "insopportabile" dalle associazioni imprenditoriali. Il carico burocratico non è stato ridotto.

L'instabilità politica ha rinviato le azioni necessarie a riavviare la concessione di credito alle PMI. I prestiti alle imprese si sono ridotti di un ulteriore 6% nella prima parte del 2013. Nel 2012, 365 imprese hanno chiuso. 3 milioni di persone sono senza lavoro. La disoccupazione giovanile è al 38,7%.

Per completare il quadro delle debolezze strutturali, si ricorda che il mercato globale non è ancora un'opportunità per la maggioranza delle imprese italiane.

Le relazioni industriali in Italia devono tener conto di un crescente sentimento di disagio sociale. E' importante sottolineare che nel cercare risposte a questo disagio, le parti sociali devono fare i conti con questo difficile scenario economico.

1.2. PMI nel settore costruzioni

Nel settore costruzioni ci sono 607.758 imprese con 1.816.824 lavoratori che generano 59 miliardi di valore aggiunto (CNA 2012 da dati ISTAT 2009).

Il settore rappresenta 13,6% delle imprese e il 10,5% dell'economia nazionale. Genera il 9,4% del valore aggiunto. Il 75% delle imprese sono di tipo artigianale e occupano mediamente 2/3 dei dipendenti del settore. Tre quarti delle imprese del settore producono metà del valore aggiunto.

Il settore costruzioni ha beneficiato nel decennio precrisi del ciclo positivo. Dal 2002, l'economia italiana ha conosciuto una moderata crescita che ha portato il settore costruzioni a registrare la massima estensione del numero di imprese (+14% contro un -20% della manifattura industriale e +9% dei servizi). La prociclicità ha prodotto effetti opposti quando il ciclo economico ha invertito la tendenza.

L'occupazione nel settore costruzioni è concentrata nelle micro imprese. Vi è una percentuale alta di imprenditori senza una reale struttura imprenditoriale.

Come dato intersettoriale, 1 milione di persone offrono il proprio lavoro come lavoratori autonomi. Le donne sono sottorappresentate mentre la popolazione immigrata mostra un forte dinamismo. Il dato della crescita degli "autonomi" va letto anche in combinazione al dato del tasso di "inattivi" superiore alla media europea. Questi dati generali, appaiono in modo più marcato nel settore costruzioni. Il 90,8% degli occupati del settore (1,18 milioni) sono impiegati in micro imprese, ovvero 1,17 milioni. 272mila imprese hanno un solo dipendente, 618mila ne hanno tra 2 e 9. 127mila hanno tra i 10 e i 20 dipendenti.

Il settore costruzioni soffre delle debolezze strutturali del Paese. In tempi di crisi, il settore è stato particolarmente esposto ai tagli in investimenti pubblici (effetto della crisi del debito), tassazione eccessiva, (il tasso di incidenza del fisco è del 70% nel 2011 e superiore a quello tedesco per il 22%), al costo dell'energia (è il più alto d'Europa), all'eccessiva burocrazia (tutti gli indicatori sopra la media OCSE), al credit-crunch (riduzione di 10 miliardi di capitale prestato i 5 anni e tassi di interesse passati dallo 0,5% al 4,2% per le PMI) e alle difficoltà di riscuotere i crediti presso le pubbliche amministrazioni.

La prospettiva economica rimane negativa per il 2013. Secondo l'ANCE tutti i settori registrano flessioni nei valori aggregati di produzione (ad eccezione della manutenzione civile privata). Nel 2013, a questi fattori di debolezza si ritiene che un numero di imprese enorme lega il proprio destino al recupero dei crediti presso le amministrazioni pubbliche.

In uno scenario a tinte fosche, le relazioni industriali sono considerate una risorsa per l'intero settore. Le parti sociali hanno costituito strutture per cercare risposte condividendo responsabilità e gestendo insieme alcune iniziative utili al settore. Nel tentativo di offrire benefici alle imprese e ai lavoratori del settore, cercano di semplificare gli obblighi burocratici, migliorare la sicurezza del luogo di lavoro, combattere il lavoro nero. Con strutture analoghe, cogestiscono aree del mercato del lavoro come la formazione professionale, la combinazione lavoro-formazione, la mobilità e i periodi di non lavoro, assicurano trattamenti economici uniformi, offrono strutture di orientamento professionale e di incontro domanda-offerta del lavoro.

Parte 2: Dialogo sociale e PMI.

2.1 Descrizione delle relazioni industriali nelle PMI.

Il sistema di relazioni industriali italiane è composto da un misurato insieme di contrattazione collettiva e partecipazione dei dipendenti. Un accordo interconfederale del 1993 determina le caratteristiche della negoziazione collettiva per tutti i settori. Questo è stato riformato nel 2009 con l'intenzione di aggiustare le relazioni industriali a un mutato contesto socio-economico. La contrattazione collettiva rimane di tipo settoriale con un articolazione nazionale (primo livello) e una locale o aziendale (secondo livello). Il secondo livello consiste in un accordo che copre un area geografica limitata ed è normalmente applicabile alle PMI. Per le imprese più grandi, l'accordo di secondo livello copre un'impresa o un gruppo di imprese. Le organizzazioni sindacali più rappresentative sono CGIL, CISL e UIL. Recentemente una questa confederazione, UGL, ha guadagnato un riconoscimento di rappresentanza anche nei settori industriali. In tutto, la sindacalizzazione della forza lavoro in Italia si aggira attorno ai 13 milioni di iscritti. Dal lato datoriale, vi è una maggiore frammentazione. Confindustria rappresenta le imprese private, l'ABI rappresenta le banche. Confcommercio, CNA Confartigianato, Confapi, sono le associazioni che rappresentano piccole e micro imprese, artigiani, commercianti. Almeno tre associazioni operano in rappresentanza del mondo cooperativo.

In nuce, la contrattazione collettiva nazionale (primo livello) determina le condizioni generali di lavoro, gli aumenti salariali di recupero del potere di acquisto, le regole delle relazioni industriali, incluso l'esercizio dei diritti di informazione e di consultazione dei dipendenti. Gli accordi territoriali o aziendali hanno il compito di regolare l'organizzazione del lavoro e determinare quote salariali legate ai risultati di impresa. Clausole di apertura consentono a chi negozia sul territorio o nell'impresa di derogare al contratto nazionale al ricorrere di lacune condizioni e per periodi di tempo limitati.

Le PMI sono spesso escluse dalle pratiche più innovative di contrattazione collettiva. La copertura dei contratti collettivi è ampia e sostenuta da una giurisprudenza consolidata. Ma questo riguarda i contenuti normativi del contratto collettivo, in particolare diritti individuali e sindacali. Le pratiche più innovative di contrattazione collettiva fondano sulla collettivizzazione delle risorse (es. Schemi di welfare aziendale) la cui sostenibilità dipende dalla adesione ampia e diretta degli imprenditori e dei loro lavoratori.

I dipendenti delle piccole o piccolissime imprese hanno più difficoltà ad accedere ai benefici dei piani collettivi negoziati. Nelle imprese piccole e piccolissime, la ridotta densità sindacale e la bassa adesione alle associazioni imprenditoriali rende difficoltoso dare applicazione a schemi di mutualizzazione di risorse attivati attraverso la contrattazione collettiva. Indagini come quella condotta nel 2013 da Sodexo mostrano uno scarso interesse delle piccole e piccolissime imprese ad impegnarsi in schemi di welfare privato. In tempi di crisi economica, questi schemi di welfare privato mitigano gli effetti della perdita di potere di acquisto delle famiglie.

Per ragioni analoghe, non si fa esercizio dei diritti di informazione e consultazione. Benché la normativa europea si stia spostando correttamente, la mancanza di strutture aziendali di rappresentanza rende l'esercizio di dei diritti di informazione di consultazione poco significativi. Questo ha spinto le parti sociali a valorizzare le sedi dialogo sociale sovraziendali per sviluppare pratiche alternative di coinvolgimento dei dipendenti.

Il sistema di coinvolgimento dei dipendenti è fondato sugli "enti bilaterali". La contrattazione collettiva stabilisce questi enti a gestione congiunta sulla base delle esigenze o delle priorità concordate dalle parti firmatarie. Come regola generale, gli enti bilaterali sono autofinanziati dalle stesse imprese (benché la legge può intrecciarsi con la norma negoziata) e dai loro dipendenti e hanno una presenza di entrambe le parti negli organi di governo. Questi enti svolgono la propria attività in aree specifiche delle relazioni industriali in uno spirito partecipativo, come la salute e sicurezza, il governo del mercato del lavoro, la formazione professionale, fondi assicurativi e mutualistici, ecc. Il settore costruzioni ne ha un'esperienza più antica e, oggi, più avanzata.

1.1 Descrizione delle relazioni industriali nelle PMI del settore costruzioni

Nel settore costruzioni, le tre organizzazioni più rappresentative sono Feneal-UIL, Filca-CISL and Fillea-CGIL firmano il contratto di lavoro nazionale con ANCE (per contratto di settore dell'Industria Costruzioni), Aniem-Confapi (per il contratto collettivo di settore per le PMI) e diverse organizzazioni che rappresentano le imprese artigiane o cooperative (per le micro-imprese, e le coop). Un'azione di coordinamento molto forte assicura la coerenza tra tutti questi accordi.

Nel settore costruzioni, sono stati costituiti enti bilaterali per proteggere i lavoratori, combattere contro il lavoro irregolare, aumentare le competenze della manodopera, promuovere un mercato del lavoro inclusivo. Questi organismi devono dare applicazione alle priorità stabilite nei contratti collettivi. Le tre aree in cui le parti sociali hanno maggiormente investito sono:

- I. Casse Edili: si tratta di organismi che esistono da circa 80 anni e forniscono un ampio spettro di servizi per le imprese e i dipendenti. Gestiscono la remunerazione dei dipendenti, assicurano l'uniformità di trattamento e l'accesso alle differenti componenti del salario, forniscono schemi assicurativi e diverse forme di benefici supplementari. Questi organismi sono presenti su tutto il territorio nazionale e coordinate dal Comitato Nazionale delle Casse Edili. Anche se di diritto privato, questi enti svolgono funzioni di interesse pubblico. Ad esempio, le Casse edili certificano il regolare pagamento di tutti i carichi pendenti sul datore di lavoro rispetto alla legge, obblighi amministrativi o contrattuali, rilasciano il Documento Unitario di Regolarità Contributiva (DURC)

- II. CPT: si tratta di enti territoriali bilaterali per la prevenzione degli incidenti sul lavoro e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e sostenibile. Costituiti dalla contrattazione collettiva, sono riconosciuti dalla legge, diventando così organismi essenziali per garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. I CPT forniscono formazione, informazione, consulenza e assistenza alle imprese. Possono effettuare ispezioni sul luogo di lavoro al fine di aiutare gli imprenditori ad applicare correttamente la legislazione sulla sicurezza del luogo di lavoro
- III. Formedil e scuole per la formazione professionale: FORMEDIL identifica la domanda di lavoro, fornisce servizi per l'orientamento professionale, la certificazione delle competenze e raccoglie profili professionali per agevolare l'incontro domanda-offerta di lavoro. Si preoccupa di dotare ogni lavoratore di un'attestazione di tutte le attività formative svolte e delle capacità acquisite. Il certificato delle competenze è continuamente aggiornato nelle Scuole per formazione professione del settore edile e accompagna il lavoratore nella carriera lavorativa. Le Scuole Edili vantano un'ampia offerta formativa.

La dimensione sovraziendale significa geograficamente una provincia. E' su questa dimensione territoriale che le parti sociali costruiscono le loro strutture, mettono insieme le loro risorse e forniscono i loro servizi. Il livello nazionale ha invece il compito di coordinare i sistemi al fine di facilitare, tra l'altro, la mobilità geografica e la portabilità dei diritti.

Gli enti bilaterali sono finanziati da datori di lavoro e lavoratori. I contratti collettivi identificano le fonti per finanziarie le attività cogestite. Ad esempio, una Scuola Edile opera in una provincia e riceve fino all'1% del totale del costo del lavoro delle imprese che operano in quella provincia.

Considerando il grande numero di di microimprese, la rappresentanza sul luogo di lavoro non è significativa. I lavoratori sono rappresentati dal sindacato esterno all'impresa. Ma microimprese non vuol dire micro luoghi di lavoro. Un cantiere è spesso un luogo dove lavoratori di più imprese operano per realizzare una singola opera. La dimensione sovraziendale è quindi essenziale per costruire relazioni industriali solide e anche il concetto di partecipazione dei dipendenti guarda ad una dimensione sovraziendale.

Un chiaro esempio è il rappresentante della salute e sicurezza. Laddove la taglia di impresa è troppo ridotta, (sotto i 15 dipendenti) questo compito è esercitato da una figura sindacale territoriale. Il rappresentante sindacale territoriale appartiene a quella complessa mappa di attori e funzioni che assicurano la salubrità e la sicurezza del cantiere. I CPT creano le condizioni perché tutto ciò avvenga in modo efficiente. Ad esempio, sono i CPT che formano i rappresentanti sindacali o che dotano questi ultimi degli strumenti necessari all'ispezione del luogo di lavoro. Le ispezioni non sono volte al rilascio di sanzioni ma ad aiutare l'imprenditore a essere in regola. In questo modo, ciò che è stato pagato all'ente bilaterale ritorna all'impresa e ai lavoratori sotto forma di servizi.

GLi enti bilaterali hanno dato prova di essere strumenti idonei a raccogliere risorse per il beneficio di lavoratori e imprenditori. La capacità delle parti sociali di impegnarsi in ulteriori schemi mutualistici non è senza fine. La crisi ha duramente colpito il settore e molte imprese non sono più in grado di permettersi i pagamenti agli enti bilaterali. Questo impedisce di ricevere le certificazioni per lavorare nel rispetto delle norme. E' un circolo vizioso che mette a repentaglio il buon funzionamento dell'intero settore. Ma la bilateralità è un'esperienza ben

radicata nel settore. Questo incoraggia le parti sociali a cercare strade sempre nuove e percorribili.

Il tentativo di costituire un fondo pensione privato bilaterale ha conosciuto un successo parziale. Finora solo 50mila lavoratori su 400mila potenziali hanno aderito al fondo. Nell'ultimo contratto collettivo, le parti hanno introdotto nuove misure per incoraggiare i lavoratori ad aderirvi.

Le parti sociali affrontano vecchie e nuove sfide. La piattaforma contrattuale sindacale per il rinnovo del periodo 2013-2015 contiene le seguenti priorità: limitare l'estensione delle catene del subappalto, aggiornare in tempo reale la liste delle imprese/imprenditori impegnati in un cantiere, evitare l'uso dei voucher e gli schemi di lavoro a chiamata, diffondere il repertorio delle professioni del settore come elaborato da Formedil, limitare l'uso dei contratti a termine.

2.3 La questione delle catene di subappalto e dei lavoratori in distacco.

La mobilità del lavoro è ritenuta una sfida prioritaria per il settore costruzioni. Include il passaggio a un nuovo datore di lavoro, la mobilità geografica del lavoratore e dell'impresa. La mobilità, interagendo con altri fattori – come la frammentazione del ciclo produttivo, il lavoro irregolare, le catene di subfornitura – rende meno efficace la regolamentazione del settore. Le parti sociali si impegnano, tanto nella dimensione nazionale che locale, a mettere in campo risorse e competenze per combattere il lavoro irregolare e ridurre il peso della burocrazia sulle imprese.

La contrattazione collettiva si interessa del lavoro immigrato. Le parti sociali riconoscono che la presenza di forza lavoro straniera è ormai dominante. Così i contratti collettivi introducono diritti nuovi e strutture per aiutare una piena integrazione dei migranti. Ma queste misure coprono coloro che si stabiliscono in Italia e lavorano con un contratto di lavoro italiano. Ma una nuova mobilità del lavoro sta prendendo piede: il distacco transnazionale del lavoro.

Il distacco transnazionale degenera spesso in una mobilità volta alla elusione o violazioni della norme di legge. L'uso di manodopera da altri paesi UE è stata affrontata almeno per quanto riguarda il pagamento delle imposte, dei contributi e delle misure di salute e sicurezza. Al fine di aiutare le imprese ad operare nel pieno rispetto delle regole, le Casse edili rilasciano un documento, chiamato DURC che contiene una serie di informazioni stabilite nei contratti collettivi. Le parti sociali hanno concordato che, prima dell'apertura di un cantiere, l'impresa che ha avuto l'incarico di svolgere l'opera (contraente principale) ha l'obbligo di trasmettere alla Cassa edile informazioni dettagliate sui lavoratori e le imprese che saranno presenti sul sito per tutta la durata dei lavori. Un sistema centrale di incrocio dei dati può indicare la congruità del costo dell'opera con la forza lavoro impegnata e altri parametri. In tal modo, la presenza di lavoratori stranieri, distaccati o autonomi, può essere monitorata e la legalità certificata.

Il distacco transnazionale è un fenomeno in crescita. La piattaforma degli enti bilaterali può prevenire abusi e combattere così contro il dumping sociale. Ma la risposta al problema rimane parziale. L'informativa preventiva alla Cassa edile permette il monitoraggio delle catene di subappalto e agevola il lavoro degli ispettori in una logica di cooperazione. La sicurezza del luogo di lavoro è assicurata a tutti i lavoratori impegnati nel cantiere. I lavoratori stranieri sono in qualche modo rappresentati dalle strutture della parti sociali nazionali. Ma rimangono alcune debolezze cui dare risposta. Ad esempio le strutture locali non possono controllare le condizioni di lavoro che derivano dal paese di origine. La breve durata della presenza sul territorio italiano scoraggia i lavoratori in distacco a impegnarsi attivamente nell'attività

sindacale. Le modalità delle contribuzioni e degli obblighi verso gli enti bilaterali restano ancora da chiarire. Il lavoro nero è ancora un problema in quanto molti imprenditori non si iscrivono alle casse edili e ed evitano di sottostare al controllo e all'obbligo di informazione agli enti bilaterali come stabilito dai contratti collettivi.

Parte 3: La partecipazione finanziaria nelle PMI

I recenti sviluppi della partecipazione finanziaria in Italia ripercorrono le principali caratteristiche del sistema di relazioni industriali nel suo complesso.

La partecipazione finanziaria progredisce ma in un processo di brusche frenate e veloci ripartite. Questo ha impedito il formarsi di un quadro di azione strutturato e un progetto politico coerente.

Sistemi di remunerazione per risultati sono competenza della contrattazione collettiva da ormai 30 anni ma solo durante la crisi sono diventati il fulcro della riforma del sistema contrattuale.

Le riforme della contrattazione e della rappresentanza introdotte nel 2008 e nel 2011, confermate nel recente accordo del giugno 2013, gettano le basi per una modalità nuova di formare i salari.

Le organizzazioni sindacali con i datori di lavoro hanno intrapreso una via di valorizzazione della contrattazione decentrata al fine di incontrare le specificità di ogni singola impresa. In breve si può affermare che gli aumenti salariali legati alla migliore produttività del lavoro sono negoziati in impresa o molto vicino all'impresa.

Questo ha portato le organizzazioni sindacali, come la CISL, a riadattare le proprie strategie e le proprie strutture. L'azione e le risorse è stata spostata verso le periferie al fine di meglio governare i processi locali. Le strutture nazionali hanno invece il compito di negoziare il contratto nazionale e assicurare il coordinamento della contrattazione collettiva decentrata.

Il monitoraggio della negoziazione collettiva ci dice che la metà degli accordi siglati riguardano anche aumenti salariali legati alle performance aziendali o del lavoro in aggiunta a quanto offerto nel contratto nazionale (la database della CISL attualmente monitora circa 2000 accordi).

Sono centinaia le formule negoziate che individuano di "salario di partecipazione". Criteri di performance del lavoro riguardano il 46% degli accordi, mentre criteri di performance aziendale sono presenti nel 28% degli accordi. Nell'8% dei casi i criteri combinano performance del lavoro e profittabilità dell'impresa. Nella metà dei casi il premio è distribuito in parti uguali tra i dipendenti. Questo accade soprattutto in ambienti lavorativi a bassa specializzazione della manodopera. Negli altri casi, gli schemi premianti sono calibrati su gruppi omogenei di lavoratori, o sulle performance individuali, o sulle capacità espresse da un team o da una persona.

L'osservatorio CISL consente di apprezzare quanto le parti sociali siano in grado di elaborare formule complesse per calcolare il salario variabile. Questo implica anche una maggiore capacità di comprendere il business. La ricerca di competitività rimane l'obiettivo da garantire al lavoratore la propria quota del "successo" che ha contribuito a generare.

Il numero di accordi che si occupano di partecipazione finanziaria diminuisce con il decrescere della taglia aziendale. E comunque di minore frequenza nelle imprese con meno di 250

dipendenti. The Ma questo è ritenuto “fisiologico”. In ogni caso, le PMI rappresentano più del 99% delle imprese italiane e la metà degli occupati. Quando la negoziazione aziendale non è possibile, le regole della contrattazione collettiva guarda ad un livello sovraziendale che copre un territorio, un distretto, una specifica area al fine di garantire la copertura più ampia possibile delle PMI. Sono circa 100 gli accordi territoriali censiti dalla CISL che introducono forme di salario variabile legato ai risultati delle PMI.

La riforma della contrattazione è troppo recente per fornire una valutazione di impatto. L’aneddotica ci dice che le riforme sopra citate hanno prodotto un aumento nelle pratiche contrattate di partecipazione ai risultati di impresa. Questo è dovuto anche alle agevolazioni fiscali proposte dal governo italiano. Questo ultimo ha messo a disposizione, per il 2013, 950 milioni di euro per applicare un’aliquota fissa all’ammontare pagato negli ambiti dei piani di recupero di produttività, per i redditi inferiori ai 40.000euro l’anno.

Contrattazione e agevolazioni fiscali consentono di raggiungere una platea ampia di lavoratori ma con benefici ancora limitati. La crisi ha infatti reso meno attraenti i premi di risultato ma in ogni caso ha consentito di alleviare la pressione sui salari e il carico fiscale sul lavoro.

Questo approccio è visibile anche nel Accordo per rafforzare la Produttività e la competitività, firmato dalle parti sociali (ad eccezione della CGIL) il 16 novembre 2012.

Nel capitolo 4, dedicato alla partecipazione dei dipendenti, le parti si impegnano ad attivare un tavolo per l’azionariato dei dipendenti.

Questo impegno va letto nel quadro di alcune vicende recenti. Nel giugno 2012, il Parlamento italiano, adottando una controversa riforma del lavoro, decide di dare delega al governo per emettere un decreto legislativo per incoraggiare la partecipazione dei lavoratori nelle imprese, inclusa la partecipazione finanziaria.

Le indicazioni parlamentari che il governo avrebbe dovuto tradurre in termini legislativi comprendevano un insieme bilanciato di misure per l’informazione e la consultazione dei dipendenti, il coinvolgimento dei dipendenti nel governo di impresa ed in particolare la presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organismi di sorveglianza (dove costituiti) e l’azionariato dei dipendenti. La contrattazione collettiva era individuato come lo strumento cardine per introdurre gli strumenti partecipativi incoraggiati dalla legge.

Il termine di 9 mesi di tempo per l’emissione del decreto non sono stati sufficienti a causa delle dimissioni del governo intervenute nei primi giorni del 2013.

L’accordo sopra citato, in qualche modo certificava la fine del percorso legislativo ma decideva di tenere in vita l’impegno delle parti sociali a proseguire sulla via del rafforzamento dei diritti di partecipazione dei lavoratori.

Sempre nel 2012, un decreto governativo per lo sviluppo economico introduce misure per la promozione delle PMI. E’ l’autunno 2012.

Il decreto intitolato crescita 2.0 introduce una nuova forma di impresa, la start-up innovativa. Nel decreto, il governo dichiara di ispirarsi alla Strategia europea 2020. Le caratteristiche di una Start-up innovativa riflette le caratteristiche economiche di una start-up. Oltre al valore innovativo, questa nuova figura giuridica nasce per valorizzare le persone che partecipano al progetto imprenditoriale prevedendo che almeno due terzi della forza lavoro abbia un profilo educativo avanzato (dottorato o Phd) o esperienza pluriennale nel campo della ricerca scientifica. Inoltre, la misura di legge promuove con convinzione, anche con deroghe al codice civile, l’accesso dei dipendenti al capitale.

Tutti i titoli finanziari emessi dalle Start-up innovative al fine di coinvolgere i dipendenti al capitale sono esenti da tassazione e da contribuzione sociale legata al reddito da lavoro dipendente tassabile. La propensione dei dipendenti a lasciarsi coinvolgere nel capitale della propria impresa è ulteriormente incoraggiata con benefici fiscali triennali per le somme investite dai dipendenti nella propria impresa. In estrema sintesi, il modello italiano di Start-up innovativa si fonda su tre fattori strategici: innovazione, capitale umano e partecipazione dei dipendenti.

3.2 Descrizione e analisi della partecipazione finanziaria nelle PMI del settore costruzioni.

Pratiche di partecipazione finanziaria si ritrovano nel settore costruzioni, costruite sul modello di negoziazione collettiva sopra richiamato.

La contrattazione collettiva di settore indica come forme di remunerazione legate ai risultati possono essere costruite ad uso delle piccole e piccolissime imprese.

Il problema delle parti sociali era di trovare indicatori capaci di cogliere lo stato di salute del settore in generale e nel territorio cui il contratto fa riferimento. Il contratto collettiva nazionale fissa le regole quadro in cui si muove la contrattazione decentrata per determinare criteri e formule per calcolare il salario di produttività da pagare ai lavoratori. Il contratto nazionale individua 4 criteri e lascia alle parti sociali sul territorio di individuare un quinto criterio. I 4 criteri individuati a livello nazionale fanno riferimento a grandezze disponibili alle Casse edili locali (numero di lavoratori registrati, tendenze salariali aggregate, numero di ore di lavoro dichiarate, servizi prestati alle imprese locali. Gli indicatori qualificano la situazione economica del settore in quel territorio per tre anni consecutivi. Gli indicatori scelti localmente variano dal valore aggiunto aggregato del territorio, o ai margini operativi aggregati di produzione (es. EBITDA). Combinando i 5 criteri è possibile calcolare quanto dovuto al lavoratore come componente variabile della sua remunerazione. Le imprese che non soddisfano i 5 criteri (secondo modalità ancora una volta costruite ad uso del territorio) sono esenti dal pagamento del premio di risultato.

Per gli accordi firmati nel 2012, è stato fissato un tetto massimo del 6% del reddito lordo annuo, al premio elargibile. Considerando le scarse performance economiche del settore, registrate in tutto il territorio nazionale, l'ammontare ricevuto dai lavoratori è stato abbastanza modesto e spesso non dovuto.

Nel settore costruzioni, questi schemi sono disponibili ai lavoratori delle PMI. Questo grazie alla combinazione della contrattazione collettiva con gli enti bilaterali. Gli enti bilaterali non possono essere considerati solo come fornitori di servizi alle imprese e ai lavoratori. In vero, sono strumenti di partecipazione. Quando si registra una situazione di difficoltà del settore, ad esempio verificando le scarse prestazioni del salario di produttività, le parti sociali possono proporre o impegnare le autorità locali in programmi di rilancio dell'economia e del settore sul territorio. Una funzione tipica dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle grandi imprese.

BELGIO

ABSTRACT

Il Belgio è un paese federale composto da tre regioni: le Fiandre, la Vallonia e la Regione di Bruxelles. Il paese è retto da un governo centrale, ma ciascuna Regione ha un proprio governo regionale attraverso un sistema di devoluzione dei poteri che riguarda tra l'altro la politica industriale, gli investimenti e le infrastrutture.

Il 99,8% delle imprese belghe rientra nella definizione di PMI. In particolare, nel 2009 risultavano costituite 855.897 PMI per un totale di 2,6 milioni di posti di lavoro, pari al 41,1% dell'occupazione a livello nazionale.

In Belgio il numero di PMI è di circa 38 ogni 1000 abitanti, cifra non lontana dalla media complessiva dei 27 paesi dell'Unione Europea, che è pari a 40. La percentuale delle PMI e la quota dell'occupazione rispetto al totale delle imprese evidenziano cifre in linea con le medie europee.

Secondo l'edizione 2012 del rapporto annuale sullo Small Business Act for Europe (SBA), il settore delle PMI belga è in linea con la media dei 27 paesi dell'UE, eccezion fatta per una lieve prevalenza delle microimprese sul totale delle PMI.

Le PMI del Belgio hanno mostrato una maggiore capacità di resistenza alla crisi rispetto agli altri paesi dell'UE. Ciò vale in particolare per quanto riguarda il criterio del valore aggiunto. Le politiche avviate sembrano essersi rivelate efficaci, essendo principalmente sviluppate per intervenire sui criteri dello SBA che presentavano i punteggi più bassi (imprenditorialità) o tendenze negative (internazionalizzazione e accesso ai finanziamenti).

A questo proposito, la regione delle Fiandre è quella maggiormente attiva, con un numero di imprese pari al doppio rispetto alla Vallonia.

Nel 2010 in Belgio erano operanti 83.948 imprese nel settore edile, per un totale di 214.195 posti di lavoro. Nel 2011 si è assistito ad un incremento del numero delle imprese, salito a 86.896 (+3,5%), con 216.650 lavoratori occupati nel settore. In entrambi gli anni le microimprese hanno rappresentato il 95% delle imprese del settore.

Le organizzazioni sindacali sono molto attive in Belgio e possono contare su un elevato livello di rappresentatività nel settore edile, pari al 98%. Il dialogo sociale si svolge principalmente a livello federale all'interno dei cosiddetti comitati congiunti creati allo scopo. I comitati congiunti sono organi specificamente previsti ai sensi di legge per ciascun settore industriale e sono incaricati della negoziazione dei contratti collettivi, della prevenzione e della soluzione dei conflitti sociali, della consulenza al Governo, al Consiglio nazionale del lavoro e al Consiglio centrale per l'economia, oltre a svolgere i compiti loro affidati dalla legge. Ciascun comitato si compone di un presidente e di un vicepresidente scelti tra i cosiddetti "conciliatori

sociali” e nominati tramite Regio decreto, oltre ai segretari della Direzione Generale per le relazioni industriali e ai rappresentanti dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali. I contratti collettivi vengono negoziati ogni due anni con la partecipazione dei comitati congiunti. Una volta raggiunto l'accordo, questo diviene vincolante per tutti i lavoratori del settore con la pubblicazione di un Regio decreto. Il dialogo sociale si svolge anche a livello regionale e di impresa, ma in questi casi riguarda temi specifici e i risultati non hanno valore vincolante.

Grazie all'elevato livello di rappresentatività delle organizzazioni sindacali, in Belgio i diritti di informazione e partecipazione sono assai ben rispettati. Per le imprese che contano oltre 100 lavoratori, il sistema belga prevede la presenza di un cosiddetto *Conseil d'entreprise* (comitato aziendale), un'istanza di consultazione tra lavoratori e datori di lavoro. Per le imprese che contano un numero di lavoratori tra 30 e 100, le delegazioni sindacali si incaricano di affrontare i temi relativi alle condizioni di lavoro. Tuttavia anche nelle imprese con meno di 30 lavoratori (la stragrande maggioranza) e prive di una rappresentanza sindacale stabile, il dialogo sociale si svolge comunque in maniera efficiente.

Nel settore delle costruzioni i rapporti tra organizzazioni sindacali e datoriali sono generalmente buoni, al di là di alcuni conflitti fisiologici e di qualche problematica specifica del settore. A questo proposito, va citata la lotta contro la concorrenza sleale relativa ai lavoratori illegalmente distaccati e ai cosiddetti "falsi lavoratori autonomi", in particolare provenienti da altri paesi dell'UE, che costituiscono il problema principale del mercato edile belga e causa di possibile dumping sociale.

Per quanto riguarda la partecipazione finanziaria, le prime forme di partecipazione sono emerse nel paese verso la fine del diciannovesimo secolo. Tuttavia è stato soltanto nel 1982 che il governo belga ha introdotto un primo programma di incentivi in materia di azionariato dei dipendenti a sostegno della borsa valori a seguito della crisi finanziaria. Ulteriori incentivi sono stati introdotti all'inizio degli anni '90, ma va rilevato come in Belgio l'azionariato dei dipendenti non sia particolarmente diffuso, eccezion fatta per il caso dei premi di risultato.

FRANCIA

ABSTRACT

Le microimprese (TPE nell'accezione francese) con meno di 10 addetti rappresentano il 90% del totale delle imprese del settore edile in Francia, percentuale in linea con quella registrata negli altri settori dell'economia del paese. Per quanto riguarda il numero di lavoratori, la concentrazione nelle microimprese fa registrare cifre inferiori, con il 40% dei lavoratori del settore edile occupati da microimprese.

La dimensione ridotta delle imprese comporta conseguenze sulle relazioni sociali del settore, in particolare in ragione del cosiddetto *effetto soglia* per l'avvio del dialogo sociale (ai sensi di legge l'elezione di rappresentanti dei lavoratori è possibile solamente per le imprese con oltre 11 dipendenti), nonché delle difficoltà di sindacalizzazione. Il dialogo sociale risulta pressoché inesistente all'interno delle microimprese, mentre viene esercitato a livello regionale attraverso i cosiddetti comitati paritetici¹², istituiti a livello interprofessionale e non a livello settoriale; il settore edile risulta ben rappresentato in queste istanze, che tuttavia, secondo fonti sindacali, opererebbero in appena cinque regioni. Il dialogo sociale viene in un certo senso stemperato all'interno dei CPRIA, i comitati paritetici regionali interprofessionali dell'artigianato, nei quali si dibattono temi relativi a copertura sociale, welfare, accesso alla formazione professionale e prevenzione sanitaria, ma non quelli legati alle questioni salariali, (che invece vengono gestite a livello delle categorie professionali). Secondo fonti sindacali, "il dialogo sociale ha raggiunto il minimo storico". Una delle leve per il miglioramento della situazione consisterebbe nel rafforzamento dell'attività sindacale all'interno delle microimprese; tuttavia questo risultato è ben lungi dall'essere raggiunto. A titolo puramente esemplificativo, basterà citare il fatto che durante le elezioni dei delegati sindacali dello scorso dicembre del 2012, nel settore delle costruzioni hanno espresso il proprio voto solamente 21.919 elettori dei 343.777 iscritti, pari al 6,4% del totale.

Le sfide sociali ed economiche delle microimprese del settore appaiono sempre più intense:

- contrazione dell'attività e di conseguenza del subappalto da cui dipendono numerose microimprese
- rischio crescente di fallimento a causa di problemi di successione e/o di difficoltà economiche
- aumento del numero di lavoratori distaccati in Francia (di cui l'80% opera nel settore edile) con conseguente rischio di tensioni per il settore: problemi di remunerazione, sicurezza e condizioni di lavoro.

Si evince quindi la necessità di nuove pratiche e di iniziative, soprattutto a livello territoriale, allo scopo di preservare il tessuto imprenditoriale e proteggere i lavoratori -inclusi quelli distaccati. Si constata inoltre una crescente richiesta di informazioni e di formazione sia da parte degli imprenditori che da parte dei lavoratori: formazione dei datori di lavoro per anticipare le trasmissioni di impresa, formazione dei dipendenti all'imprenditorialità, formazione dei dipendenti a capacità complementari per anticipare la diversificazione del

¹² CPRIA : Comitato Paritetico Interprofessionale dell'Artigianato.

mercato. Le parti sociali e gli organismi paritetici (OPCA¹³ per il finanziamento della formazione) mettono in campo forze e mezzi per far fronte a queste necessità.

Le parti sociali hanno inoltre in animo la strutturazione di un dialogo sociale territoriale a beneficio dei lavoratori –compresi quelli distaccati– delle imprese appaltatrici presenti su un determinato territorio e/o all'interno di un medesimo cantiere, soprattutto per migliorare le condizioni di lavoro e di sicurezza, oltre a quelle relative al trasporto e all'integrazione dei lavoratori. Tuttavia tali iniziative si scontrano con il problema non irrilevante della mancanza di finanziamento del dialogo sociale interprofessionale.

Infine i temi della mobilitazione e del dialogo delle parti sociali non annoverano, se non in minima misura, quello della partecipazione finanziaria dei dipendenti. Pur essendo previsti strumenti e supporti quali il *Plan Epargne interentreprise- PEI* (piano di risparmio aziendale tra imprese), uno dei quali specificamente dedicato al settore edile, il sistema di premi e bonus rimane quello privilegiato. Le parti sociali richiamano inoltre l'argomentazione dell'effetto soglia, il numero minimo di 50 dipendenti per dare il via alla partecipazione nelle imprese. Ciò nonostante, il risparmio dei lavoratori finanzia il 16% delle imprese con meno di 50 dipendenti, aprendo così le porte a prospettive di sviluppo e a nuovi ambiti di trattativa per le parti sociali.

¹³ OPCA : Ente paritetico di raccolta contributiva autorizzato (dallo Stato)

GERMANIA

ABSTRACT

Il settore delle costruzioni presenta un'elevata concentrazione di PMI. Le imprese del settore sono PMI per il 99,9% e generano l'82,8% del fatturato totale, occupando il 91,7% della forza lavoro. In questo gruppo le microimprese rappresentano l'83,4% del totale, svolgendo quindi un ruolo di particolare rilevanza. Il confronto tra il 1995 e il 2012 evidenzia uno spostamento verso imprese di dimensioni sempre più piccole. Nel 1995 le imprese con meno di 20 dipendenti generavano il 23,4% del fatturato, percentuale che nel 2012 è salita al 33,8%. Il numero di lavoratori autonomi è pari al 21%, quasi il doppio rispetto alla media nazionale. La partecipazione svolge solamente un ruolo secondario nel settore edile. Solamente il 3% delle imprese che potrebbero dotarsi di un comitato aziendale lo hanno effettivamente costituito. Di conseguenza, solamente il 21% dei lavoratori del settore delle costruzioni è rappresentato da un comitato aziendale. Questa mancanza di partecipazione è dovuta in larga misura alla strutturazione delle imprese del settore precedentemente citata. Negli ultimi anni il numero di lavoratori distaccati è aumentato considerevolmente, da 51.420 nel 2009 a 57.331 nel 2010. Nel 2011 il numero di lavoratori distaccati ha quasi raggiunto la soglia dei 70.000. Il sindacato IG BAU, particolarmente interessato al tema del distacco dei lavoratori nel settore edile, e la DGB sostengono la CES – Confederazione Europea dei Sindacati – nella sua richiesta di una "clausola di progresso sociale" da inserire all'interno del diritto comunitario. Al di là di questo, non sono attualmente in corso campagne di particolare rilievo sul tema del distacco dei lavoratori.

La contrattazione collettiva viene svolta dalle organizzazioni sindacali e datoriali. Nel negoziato il sindacato rappresenta i lavoratori, mentre le associazioni datoriali rappresentano i datori di lavoro. In Germania sono presenti numerose organizzazioni sindacali, ma la maggior parte di queste fa parte della DGB (Deutscher Gewerkschafts Bund, la federazione sindacale tedesca). Dal 1990 il numero di iscritti alla DGB si è pressoché dimezzato (da circa 11 milioni nel 1990 a circa 6 milioni nel 2010). Questa perdita di iscritti è sintomatica dello scenario sindacale tedesco ed è causa di una mancanza di fiducia da parte del sindacato stesso, ad esempio nel momento della contrattazione sul salario o sulle condizioni di lavoro. Le aziende che non fanno parte delle associazioni datoriali non promuovono l'applicazione del contratto collettivo. I contratti collettivi conclusi recentemente a livello regionale contengono sempre più clausole che definiscono casi particolari, ciò che permette alle imprese di derogare dai contratti collettivi regionali (ad esempio con differenze nelle retribuzioni che possono raggiungere anche l'8%). Un contratto collettivo negoziato può essere dichiarato come generalmente vincolante purché siano soddisfatti i due criteri delineati di seguito. Innanzitutto, il 50% dei datori di lavoro eventualmente vincolati dal contratto collettivo in oggetto devono occupare il 50% dei lavoratori oggetto del contratto collettivo stesso (la cosiddetta clausola del 50%). In secondo luogo, per essere generalmente vincolante il contratto deve essere di pubblico interesse. Se entrambi i criteri vengono rispettati, il contratto collettivo si applica non ai soli iscritti ai sindacati e alle associazioni datoriali che lo hanno sottoscritto, ma a tutti coloro che operano nel settore. In Germania si registrano principalmente contratti collettivi regionali per

singole categorie o per gruppi di categorie. Dopo oltre 20 anni dalla riunificazione delle due Germanie, i livelli salariali continuano a mostrare differenze evidenti. In pratica, il panorama contrattuale prevede contratti collettivi quadro e contratti collettivi speciali, che di solito coprono l'intero paese. Nei contratti collettivi quadro vengono stabilite tutte le condizioni di lavoro, di norma per un periodo che varia tra i tre e i cinque anni; questi contratti sono generalmente vincolanti per tutti i lavoratori. I contratti collettivi speciali regolamentano i fondi sociali e le procedure di allocazione, le pensioni integrative collettive, la formazione professionale e il sostegno al settore delle costruzioni per i mesi invernali. Un esempio di un tale fondo sociale è il SOKA BAU, che gestisce le procedure relative alle ferie per i lavoratori del settore delle costruzioni. In questo settore tutti i lavoratori ordinari e distaccati devono essere iscritti al SOKA BAU. L'iscrizione costituisce una fonte di informazioni per la dogana tedesca, informazioni preziose dato che, come dimostrato in diversi studi, il lavoro illegale nel settore delle costruzioni rappresenta quasi il 15% del totale.

Per quanto riguarda la partecipazione finanziaria, in Germania il ruolo del settore delle costruzioni è pressoché irrilevante. Secondo uno studio IAB svolto negli anni 2000, 2001, 2005 e 2007, appena il 9,7% delle imprese del settore edile si era dotato di un programma di azionariato dei dipendenti, una percentuale che pone il settore al terz'ultimo posto nel paese. Solamente nel settore sanitario (9,1%) e del catering (9%) si registra una presenza inferiore di detti piani.

POLONIA

ABSTRACT

Le piccole e medie imprese (PMI) dominano l'economia della Polonia; il 99% delle imprese appartiene infatti a questa categoria, occupando circa il 70% dei lavoratori. In media, le PMI del paese occupano ciascuna 4,7 lavoratori. I singoli imprenditori (che non sono "persone giuridiche" dal punto di vista formale) rappresentano il 95% delle microimprese, con il 72% di questi imprenditori che non dichiara lavoratori alle proprie dipendenze. Le PMI producono circa la metà del PIL del paese. Nel settore delle costruzioni la supremazia delle PMI in termini numerici appare ancora più evidente, dato che le grandi imprese costituiscono appena lo 0,1% delle imprese del settore; le PMI hanno una quota dell'87% dell'occupazione nel settore, con oltre 800.000 lavoratori, il 64% dei quali dipendenti. Nel settore delle costruzioni le PMI sono relativamente attive anche al di fuori del mercato interno, con il 23% delle imprese che svolge attività all'estero. Le prospettive per il settore edile per il 2013 sono tutt'altro che rosee, dato che la spinta dei principali elementi propulsivi dello sviluppo (progetti residenziali, infrastrutture pubbliche) si è praticamente arrestata.

La partecipazione dei lavoratori nelle PMI è alquanto limitata. I dipendenti delle microimprese (circa il 40% del totale) non hanno pressoché nessun accesso alla rappresentanza organizzata dei propri interessi collettivi: la rappresentanza sindacale a livello di impresa è consentita solamente al raggiungimento di un minimo di 10 dipendenti, mentre i comitati aziendali possono essere eletti solamente dalle imprese che contino almeno 50 lavoratori. La partecipazione finanziaria risulta addirittura più limitata: la partecipazione dei dipendenti è estremamente limitata e la forma principale di partecipazione dei lavoratori – quella delle imprese con azionariato dei dipendenti – una volta molto popolare, ha fatto registrare una notevole riduzione nei numeri. Come indicato dai risultati di alcuni studi di ricerca, solo circa il 2% della forza lavoro nazionale risulta occupata presso imprese che prevedono l'azionariato dei dipendenti (*spółka pracownicza*). Un nuovo concetto introdotto nel 2009 si poneva l'obiettivo di dare una spinta alla partecipazione attraverso l'istituzione delle cosiddette "imprese di attività civica" (*spółka aktywności obywatelskiej*). La misura ha riscosso scarso successo.

Il settore delle costruzioni non costituisce un'eccezione rispetto agli altri per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori. Sono assai poco numerosi i casi di imprese con azionariato dei dipendenti ancora operative. Tra queste possiamo citare la PCB Plecewice S.A., un'impresa di dimensioni medie il cui principale ambito di attività è la "manifattura di prodotti edili in gesso" (NACE 26.62.1). Questa impresa costituisce un esempio di buone pratiche nel contesto della partecipazione dei lavoratori, dato che a tutt'oggi continua a prevedere l'azionariato dei dipendenti, anche se il processo di concentrazione della proprietà, che prosegue ininterrotto da oltre 20 anni, ha condotto al possesso della maggioranza del capitale nelle mani di due soli azionisti. Nel 1992 l'azienda, all'epoca di proprietà statale, è stata privatizzata utilizzando la cosiddetta modalità del "leasing", una privatizzazione diretta durante la quale l'impresa statale è stata concessa attraverso contratti di leasing ad una società di nuova costituzione che ha assunto

il controllo sull'impresa statale privatizzata. Fin dall'inizio l'impresa ha continuato ad essere fortemente orientata agli investimenti e solo occasionalmente ha distribuito dividendi, preferendo stanziare buona parte delle risorse finanziarie a favore dello sviluppo e della modernizzazione tecnologica. Il tasso di sindacalizzazione dell'impresa è eccezionalmente elevato e raggiunge il 23%, una percentuale pari al doppio della media nazionale. Un solo sindacato opera all'interno dell'impresa, che non è quindi stata esposta all'impatto negativo del cosiddetto "pluralismo competitivo", che per anni ha fortemente ostacolato il sindacalismo nel paese. Alcuni degli stessi sindacalisti sono azionisti dell'impresa. Il sindacato ha fornito il proprio contributo verso un modello di business sindacalizzato che negli ultimi anni ha permesso di proteggere l'impresa dai conflitti sindacali.