

Il primo accordo attuativo della legge sulla partecipazione in Romagna: Società Cooperativa Forlì Ambiente di Vittorio Di Vaio

Con l'approvazione della legge 76 del 2025 si è concluso il percorso portato avanti dalla Cisl, tramite una proposta di iniziativa popolare, per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione. La *ratio* della legge risiede nel coinvolgimento partecipato da parte dei lavoratori nelle relazioni aziendali tramite quattro forme di partecipazione: gestionale, economico finanziaria, organizzativa e consultiva.

Tutti gli istituti di partecipazione previsti dalla legge 76 del 2025 vengono concretizzati ed attuati nell'Accordo Aziendale sulla Partecipazione dei Lavoratori stipulato tra l'azienda Società Cooperativa Forlì Ambiente e la Fisascat Cisl Romagna in data 12 dicembre 2025. Tramite questo accordo le parti si sono impegnate a costruire un modello partecipativo finalizzato a valorizzare la voce dei lavoratori, non in un'ottica di scontro, ma come elemento strategico per un'innovazione sul piano delle relazioni industriali, fissando come principi cardine il dialogo, la trasparenza e la corresponsabilità, oltre ad una crescita sostenibile dell'azienda ed un'ottimizzazione dei servizi forniti alla collettività.

La metodologia che le parti hanno ritenuto efficace per accentrare e coordinare tutte le tipologie di partecipazione è l'istituzione di una Commissione Unica di Partecipazione, quale organismo paritetico di confronto e decisione, ove sono presenti almeno tre membri: un rappresentante dell'azienda, un rappresentante dei lavoratori designato dalla Rsa ed un rappresentante esterno individuato di comune accordo tra le parti. La presenza di un terzo membro esterno ed imparziale dimostra la visione che le parti hanno della Commissione Unica, quale terreno di dialogo proficuo tra soggetti coinvolti, alla stregua di un vero e proprio tavolo tecnico-politico, capace di apportare un valore aggiunto strategico ad entrambe le parti.

Le funzioni che l'Accordo affida alla Commissione sono molteplici e si dividono tra l'esame delle linee di sviluppo strategico dell'azienda, dei piani di investimento e dei progetti di innovazione, il monitoraggio e la discussione dei dati economici e finanziari, la gestione della redistribuzione del risultato operativo netto dei lavoratori, la gestione delle criticità relative a turni ordinari, straordinari e di reperibilità, le decisioni relative alla gestione della banca ore aziendale, la proposta di iniziative di *work life balance*, la consultazione preventiva da parte dell'azienda a fronte di decisioni strategiche rilevanti per occupazione, orari e servizi resi alla cittadinanza ed infine la stesura di verbali delle loro riunioni e relazioni periodiche da presentare alle parti. Alla luce di questo elenco di funzioni è indubbio che la Commissione incorpora tutte le quattro tipologie di partecipazione individuate dalla legge 76 del 2025.

In termini di partecipazione economica e finanziaria, l'articolo 3 dell'accordo in esame prevede meccanismi premiali per i dipendenti, qualora, in riferimento ai dati dell'esercizio dell'anno precedente, siano rispettate congiuntamente due prerogative, una relativa al conto economico ed una relativa allo stato patrimoniale. Per ribadire la volontà di attuare in pieno

la partecipazione economica finanziaria, le parti hanno inserito nell'Accordo la "Ripartizione del risultato operativo netto", in base alla quale esso verrà ripartito ai dipendenti tramite due modalità. La prima riguarda un riconoscimento base collettivo, destinato a tutti i dipendenti in forza alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento ed a coloro assunti a tempo indeterminato anche successivamente (da almeno 6 mesi). La seconda modalità prevede, invece, riconoscimenti *ad personam*, attribuiti sulla base di criteri oggettivi e misurabili: a titolo esemplificativo e non esaustivo vengono elencati criteri come il rispetto delle norme di sicurezza o la partecipazione attiva a gruppi di lavoro, progetti interni o iniziative di miglioramento.

All'interno dell'accordo in esame è anche previsto un istituto di equità distributiva e sociale, il quale prevede che nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice versi in condizioni di particolare svantaggio economico – familiare, documentate tramite la presentazione di un Isee inferiore ai 15 mila euro, la Commissione potrà prevedere, una volta valutata la documentazione e tramite apposito verbale, un ulteriore riconoscimento di almeno 150 euro una tantum, erogabili sotto forma di buoni spesa.

Per l'attuazione della partecipazione organizzativa viene istituita, all'interno della Commissione Unica di Partecipazione, una Commissione Innovazione e Sostenibilità, con il compito di proporre iniziative finalizzate al miglioramento dei processi produttivi e dei servizi ambientali, di tutelare la qualità e la sicurezza sul lavoro e accrescere politiche finalizzate alle pari opportunità e al miglioramento del *work life balance*.

Per quanto concerne la quarta tipologia di partecipazione, quella consultiva, sarà onere dell'azienda, qualora stesse valutando azioni con risvolti rilevanti in materia di occupazione e organici, orario di lavoro e turnazioni, riorganizzazioni aziendali e modifiche dei servizi resi, consultare preventivamente la Commissione. Le tempistiche individuate per la procedura di consultazione sono le medesime rispetto a quelle definite dalla legge 76 del 2025. L'avvio dovrà avvenire entro 5 giorni dalla richiesta scritta e si concluderà entro 10 giorni dall'inizio, con la redazione di un verbale. Il parere della Commissione sarà allegato ai verbali aziendali e qualora non venisse accolto, l'azienda avrà 30 giorni per consegnare le motivazioni di tale rigetto.

Ultimo richiamo che appare estremamente innovativo è la formazione prevista per i componenti della Commissione Unica di Partecipazione. Come disposto dall'articolo 12 della Legge 76 del 2025, viene garantito loro un percorso formativo di almeno 10 ore annuali, finanziato tramite i Fondi interprofessionali, gli Enti bilaterali e il Fondo Nuove Competenze.

Il risultato raggiunto dalle parti è la dimostrazione della possibilità concreta di poter attuare la partecipazione, anche in un'azienda dalle dimensioni contenute, indipendentemente da difficoltà, contrapposizioni ideologiche o nodi di natura tecnica. L'importanza di questo Accordo risiede nell'attuazione esplicita di una legge a lungo inseguita, con l'obiettivo di inquadrare la dialettica tra "datore di lavoro" e "lavoratore" sotto un'altra prospettiva, non più quella del conflitto sterile, ma promuovendo una cultura sindacale fondata sulla figura del lavoratore, sulla collaborazione tra le parti e sulla giustizia sociale all'interno dell'impresa, evitando contrapposizioni futili alla causa sociale.