

Storie di partecipazione: il protocollo di Relazioni industriali in Acquedotto Lucano SpA di Vittorio Di Vaio

Per comprendere la portata innovativa della legge n.76 del 2025 è fondamentale analizzare e condividere la contrattazione di secondo livello, quale mezzo individuato dalla legge per introdurre nel tessuto aziendale italiano quegli istituti finalizzati alla partecipazione dei lavoratori alla gestione, agli utili e al capitale delle imprese.

L'11 febbraio 2026 la società "Acquedotto Lucano S.p.A" e i Segretari generali di FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e UILTEC UIL, con i rispettivi RSU, hanno stipulato un nuovo protocollo di relazioni industriali, finalizzato a sostituire il precedente, firmato ormai 20 anni fa, nell'aprile 2006. Il filo conduttore di questo nuovo protocollo di relazioni industriali è sicuramente la legge n.76 del 2025, come esplicitamente stipulato dalle parti nella premessa; particolare risulta pertanto la presenza della CGIL tra le sigle sindacali firmatarie, data la ferma contrarietà espressa riguardo alla legge di iniziativa popolare promossa dalla CISL in materia di partecipazione

La volontà dell'accordo, come premesso dalle parti, è quella di definire un sistema di relazioni industriali che realizzi un modello avanzato di partecipazione, tramite, nello specifico, l'istituzione di commissioni paritetiche consultive mirate ad una trasparenza informativa sulle decisioni strategiche adottate nei momenti di crisi connessi ai cambiamenti. Le parti si prefissano come obiettivi da raggiungere il costante utilizzo degli strumenti di contrattazione per creare condizioni di maggior efficienza, per migliorare la qualità del lavoro e del servizio erogato, un'appropriata condivisione delle strategie aziendali, una trasparenza nell'attuazione delle procedure aziendali tramite il perseguimento di obiettivi ed interessi comuni ed infine una valorizzazione del personale, della qualità della vita dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro.

Le forme di interlocuzione su cui si basa il protocollo di relazioni industriali sono la contrattazione finalizzata al raggiungimento di accordi, da espletare nei termini stabiliti al momento della sua attivazione, al termine del quale le parti, in caso di mancato accordo, potranno assumere proprie iniziative; l'informazione tramite comunicazione consuntiva alle organizzazioni sindacali nei casi di notizie o scelte aziendali non soggette a contrattazione, confronto e consultazione, in modo da mantenere vivo il canale comunicativo tra azienda e rappresentanza dei lavoratori; ed infine il confronto e consultazione realizzato tramite scambi di informazioni e di valutazioni tra le parti per un esame approfondito della materia e all'acquisizione di pareri, richieste o indicazioni dalle organizzazioni sindacali. Il confronto e la consultazione avverranno tramite incontri tra le parti, da espletarsi in tempistiche compatibili con il tenore della problematica, non oltre i 20 giorni dall'invio della prima informativa, o dal primo incontro nel caso di mancato invio dell'informativa.

Il protocollo di relazioni industriali stipulato dalle parti individua anche gli ambiti di operatività dell'interlocuzione a livello territoriale, tra la Direzione risorse umane e le

organizzazioni sindacali territoriali firmatarie, tra i quali l'informativa sul bilancio di sostenibilità, il confronto sulla metodologia applicativa del premio di risultato e, sempre a titolo esemplificativo, il confronto su ristrutturazioni, acquisizioni, cessioni e trasformazioni. Gli strumenti di partecipazione individuati dalle parti sono i comitati bilaterali in materia di ambiente e sicurezza, formazione e pari opportunità e welfare, composti da due membri per organizzazione sindacali e due membri designati da Acquedotto Lucano S.p.A.

I comitati vengono istituiti come sedi di studio e si riuniranno con cadenza semestrale, senza alcuna funzione negoziale, finalizzati ad elaborare proposte da discutere in sede di confronto e consultazione. A garanzia del sistema partecipativo delineato dalle parti viene istituito anche un "comitato relazioni industriali" composto pariteticamente da rappresentanti delle parti firmatarie il protocollo, con incontri calendarizzati annualmente finalizzati ad approfondire le linee guide del piano industriale della società, le dinamiche organizzative ed occupazionali, le linee di intervento su sostenibilità, pari opportunità e welfare ed infine ad avanzare proposte finalizzate a coinvolgere i lavoratori nelle scelte aziendali.

Indubbiamente le intenzioni delle parti nel delineare un protocollo innovativo finalizzato alla partecipazione dei lavoratori sono rispettate, nonostante la presenza di parti sindacali firmatarie che non hanno a cuore la tematica della partecipazione. Allo stesso modo è lampante come le funzioni affidate alle commissioni e all'area di confronto e consultazione siano ancora flebili tentativi di attuare la legge n.76 del 2025, mancando una vera e propria procedura di consultazione (elemento centrale del protocollo, a detta delle parti) così come delineata dal Capo V.