

*Commissione lavoro, previdenza sociale
Senato della Repubblica*

DISEGNO DI LEGGE

***d'iniziativa dei senatori SACCONI, ICHINO, GATTI, MUSSOLINI, BERGER, Mario
FERRARA, PAGANO, PICCINELLI e SERAFINI***

<p>Delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica</p>

Audizione del 4 marzo 2014

Maurizio Petriccioli, Segretario confederale della Cisl

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatori,
l'iniziativa di legge in esame consente di riproporre con lo strumento della legge delega i contenuti del comma 62 dell'articolo 4 della legge n. 92 del 2012 che aveva delegato il Governo a definire forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa ma soprattutto consente di riavviare il dibattito politico e sindacale sul tema, di fatto interrottosi nella scorsa legislatura dopo che l'iniziativa dell'allora Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, On. Maurizio Sacconi, aveva portato alla sottoscrizione quasi unanime delle parti sociali dell'Avviso comune del 9 dicembre 2009, che introduceva una moratoria legislativa con l'intento di far maturare fra le parti economiche e sociali un clima comune ed una posizione condivisa per superare gli ostacoli che avevano impedito fino a quel momento l'evoluzione legislativa di una disciplina organica sulle forme partecipative del lavoro nell'impresa.

Purtroppo, dopo la presentazione del Codice della partecipazione, avvenuta nel luglio del 2010, che riassumeva le migliori pratiche partecipative presenti nel nostro Paese, il dibattito sul tema si interruppe. Ricordare la cronistoria di questi eventi è, a nostro avviso, fondamentale per comprendere, almeno in parte, i motivi della mancata attuazione della delega contenuta nella legge 92/2012, al fine di pervenire nell'attuale legislazione all'adozione di una disciplina delle forme partecipative del lavoro nell'impresa che possa contribuire, nella grave situazione economica e sociale in cui si trova il nostro Paese, a rafforzare il clima collaborativo nelle relazioni sindacali, a stimolare la propensione agli investimenti e la ricapitalizzazione delle imprese, anche tramite la partecipazione finanziaria dei lavoratori al capitale di rischio e di credito delle stesse aziende, ad aggiornare la strumentazione giuridica e normativa in materia di diritti di informazione, di partecipazione organizzativa e alla governance dell'impresa

La partecipazione non può essere imposta per legge ma, secondo la Cisl, un testo normativo sul tema è quanto mai necessario ed urgente per rimuovere gli ostacoli che ancora si frappongono alla libera iniziativa delle parti sul tema, cogliendo anche le esperienze e le migliori pratiche esistenti a livello europeo ed innovando, sul piano del diritto, gli strumenti partecipativi soprattutto in relazione alle caratteristiche del nostro sistema produttivo, caratterizzato da una elevata frammentazione del dato aziendale e diffusione delle imprese sul territorio e da un ruolo sempre più forte dei settori del terziario, del commercio e dei servizi.

E' indispensabile dotare il nostro ordinamento di una normativa di sostegno che valorizzi, unitamente alla contrattazione collettiva aziendale laddove essa non è presente, il ruolo della bilateralità, tramite la contrattazione territoriale, per rendere agibili anche nella piccola e media impresa, una gamma diversificata di strumenti che possano contribuire, nell'attuale situazione economica e sociale, a realizzare una gestione più efficace e condivisa delle crisi aziendali e occupazionali, a stimolare la crescita della produttività e della competitività, anche tramite una più forte correlazione fra elementi della retribuzione accessoria e i risultati ottenuti dall'impresa; a spostare in fine in avanti la frontiera di specializzazione del nostro sistema produttivo e distributivo.

Sul merito dei contenuti della delega la Cisl intende formulare le seguenti osservazioni.

In primo luogo va rilevato che lo sviluppo di qualunque forma partecipativa del lavoro nell'impresa, a cominciare dalla verifica e dal controllo delle procedure di gestione condivisa dell'organizzazione del lavoro o di singole scelte relative ai diversi aspetti della vita aziendale (per esempio in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e salute dei lavoratori, formazione professionale, pari opportunità, welfare aziendale e responsabilità sociale dell'impresa) richiede una conoscenza puntuale e dettagliata della situazione economica e finanziaria, del funzionamento e dell'andamento dei sistemi produttivi.

Per tale motivo, mentre è opportuno che siano le stesse parti a definire con i contratti collettivi aziendali o territoriali (laddove la contrattazione aziendale non esista) le procedure utili a realizzare tale risultato, vanno rafforzati e resi più cogenti i diritti di informazione e soprattutto di consultazione, nel rispetto dei livelli minimi fissati dall'ordinamento comunitario e nazionale e dalle leggi vigenti nei diversi settori.

In secondo luogo va osservato come nei disegni di legge presentati nella scorsa legislatura - così come nel progetto di legge di testo unificato del Senatore Pietro Ichino - che hanno di fatto ispirato il testo della delega contenuta nella legge 92/2012, la presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organismi societari è riservata alle imprese che occupino complessivamente più di 300 lavoratori e che adottino il modello di gestione "duale", introdotto con la riforma del diritto societario del 2003.

Occorre, tuttavia, prevedere la possibilità che la contrattazione collettiva aziendale, secondo i criteri stabiliti dagli accordi interconfederali, possa definire anche una forma di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori in quanto tali nel Consiglio di Amministrazione, oltre che nel Collegio sindacale, nelle società che non adottino il modello di gestione “duale”, eventualmente con prerogative anche limitate a determinate decisioni attinenti la vita aziendale.

Come pure, qualora il contratto collettivo aziendale lo preveda, deve essere agibile la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori degli organismi di amministrazione e controllo anche nelle imprese che occupino complessivamente meno di 300 lavoratori, in base alle modalità definite dagli accordi interconfederali vigenti.

In terzo luogo va ricordato che le esperienze contrattuali finora realizzate in tema di partecipazione finanziaria hanno confermato le difficoltà attuative dell'azionariato collettivo, proprio perché le associazioni dei dipendenti azionisti sono soggette alla rigida normativa vigente in materia di raccolta delle deleghe di voto, limitando l'effettivo potere di influenza dell'associazione stessa nell'Assemblea degli azionisti).

Va dunque aggiornata la strumentazione normativa e finanziaria esistente, al fine di rendere praticabile la partecipazione finanziaria dei lavoratori (azionaria o obbligazionaria) in forma collettiva o il subentro dei dipendenti nella attività di impresa, tramite la contrattazione collettiva aziendale o territoriale e secondo le modalità e i criteri previsti dagli accordi interconfederali, anche per le imprese non costituite in forma di S.p.A.. Le modalità e i criteri di finanziamento dei piani di partecipazione devono poter essere definiti tanto dalla contrattazione aziendale, quanto da quella territoriale, nelle realtà e nei settori in cui la contrattazione aziendale non viene praticata, altrimenti diventa pleonastico il riferimento alle piccole e medie imprese.

Va respinta, invece, ogni possibile ipotesi di partecipazione azionaria o finanziaria, attivabile mediante il contratto individuale, al fine di tutelare il lavoratore, quale contraente debole, dal rischio di abusi o vessazioni. Il carattere volontario o la modalità individuale di accesso ai piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa non vanno confusi con le caratteristiche della forma partecipativa stessa, che deve essere istituita ed esercitata in forma collettiva

Nel riaffermare il carattere non speculativo della partecipazione finanziaria in forma collettiva occorre prevedere idonei incentivi fiscali che possano promuoverne e stimolarne l'utilizzo, unendo le convenienze e l'interesse dell'impresa, con quello dei lavoratori che scelgono di accedere a tali strumenti.

Tutte queste considerazioni motivano il nostro giudizio di favore sulla iniziativa legislativa in oggetto che auspichiamo possa avere un esito rapido e positivo per consentire al nuovo Governo di rendere agibili al mondo del lavoro e dell'impresa una gamma diversificata di strumenti partecipativi la cui adozione resta affidata alla libera scelta delle parti che, mentre restano le assolute protagoniste delle relazioni sindacali, non possono e non devono ulteriormente ostacolare o ritardare un aggiornamento legislativo e normativo ormai necessario in considerazione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.