



IL SINDACATO DEI CITTADINI

**Disegno Legge 1051
Delega al Governo su Informazione e Consultazione lavoratori
e definizione misure su Democrazia Economica**

**Audizione UIL
Senato - 11 Commissione (Lavoro e Previdenza Sociale)**

Intervento del Segretario Confederale della UIL Domenico Proietti

La UIL ringrazia la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato ed il suo Presidente per l'opportunità di essere auditi sul Disegno di Legge (Delega al Governo su Informazione e Consultazione lavoratori e definizione misure su Democrazia Economica).

L'impresa come luogo di incontro tra capitale e lavoro per produrre ricchezza

Nell'ultimo periodo si è riaperta la discussione sulle prospettive della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese nel più generale quadro della democrazia economica. Se vogliamo dare una prospettiva concreta ed un approdo utile a questa discussione dobbiamo avere ben chiari i motivi per i quali fino ad oggi non si è riusciti a produrre soluzioni condivise. Questo perché è mancata nel movimento sindacale una posizione comune tra UIL, CGIL e CISL, ma soprattutto perché il sistema delle imprese, pur con qualche lodevole eccezione ha sostanzialmente rifiutato di discutere seriamente il tema. Oggi una nuova consapevolezza sembra maturare sia tra i sindacati che tra le imprese.

Le risposte strategiche di medio e lungo termine sul piano economico e sociale, le dinamiche della competizione internazionale ed l'esigenza di tutela e consolidamento del modello sociale europeo, sono incompatibili con la cultura della conservazione, con la "cattiva politica" e con il corporativismo degli interessi consolidati.

A tal fine è fondamentale dare corpo e soluzione alla discussione sulla Partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, in una prospettiva più generale di Democrazia Economica.

I cambiamenti indotti dagli scenari nazionali ed internazionali, investono la dimensione impresa nella sua intera struttura e relazioni, imponendo il cambio di approccio alle priorità di medio e lungo periodo e spostando l'attenzione su "ciò che si produce, come si produce e come si distribuisce".

Per sviluppare tale processo la UIL è convinta che un moderno, articolato e variegato sistema di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese sia un volano sul quale far leva per riprendere un processo di crescita del nostro sistema produttivo e della nostra economia.

La concezione partecipativa della UIL è fondata sulla scelta associazionista propria della cultura riformista, laica e democratica.

Questa concezione va oltre la naturale divergenza di interessi tra datore di lavoro e dipendenti. Il salario ed il profitto per l'imprenditore sembrano essere proporzionalmente conflittuali. Ma questa è solo una concezione miope della relazione che intercorre tra lavoratore ed azienda.

La Responsabilità Sociale e la Partecipazione sono infatti da intendersi come una reale forma di investimento che l'azienda compie per incrementare a medio lungo termine la propria capacità di produrre ricchezza e competere sui mercati.

Un adeguato livello di coinvolgimento (in particolare in chiave di aggiornamento e valorizzazione delle competenze professionali) e di compartecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda,

rappresenta un valore aggiunto prezioso e irrinunciabile cui imprese e sindacato devono mirare e perseguire congiuntamente.

Una concezione, questa, tipicamente “associazionistica” del lavoro, della produzione, dei rapporti sociali che supera il tradizionale conflitto capitale-lavoro ricercando proprio nella partecipazione responsabile l’emancipazione e la liberazione progressiva del mondo del lavoro.

Lo sforzo e l’impegno innovativi, tenuto conto della conformazione tipica del tessuto imprenditoriale italiano, caratterizzato essenzialmente da piccole e medie imprese diffuse e radicate sul territorio, va esteso alle altre parti del sistema sociale prefigurando in chiave strategica, senza per questo vincolarne rigidamente i processi, forme di coinvolgimento delle energie migliori del mondo del lavoro con il mondo dell’associazionismo nel territorio e con la nuova dimensione del consumo responsabile e sostenibile.

Nella nostra concezione lo sviluppo del modello partecipativo non può essere confinato solo alla sfera economica, ma va inquadrato in una visione più ampia della Partecipazione su cui fondare un nuovo assetto del lavoro e dell’impresa. Tanto più nel contesto attuale dove si registra una progressiva terziarizzazione dei lavori ed un ricorso sempre più frequente all’istituto dell’appalto. Un processo che rischia di deresponsabilizzare l’impresa rispetto a tali tematiche. Quella della partecipazione deve invece essere una scelta profonda di democratizzazione del mondo dell’impresa capace di permeare tutti i livelli del tessuto produttivo. Inoltre anche le positive esperienze territoriali o aziendali devono uscire da una dimensione limitata ed in questo il sindacato deve svolgere un ruolo decisivo di trasferimento e diffusione di esperienze e informazioni.

Il Disegno di Legge delega al Governo di adottare decreti legislativi finalizzati entro 9 mesi dall’entrata in vigore della stessa (praticamente fino al 2015). Questo è indice di una chiara volontà di mettere oggi un “paletto politico” alla questione Partecipazione, ma rimanda in pratica a tra un anno le questioni sostanziali di merito oggetto dei Decreti.

La scelta generale di merito, ovvero quella di affidare alla Contrattazione Aziendale (CIA) la stipulazione delle forme di coinvolgimento, è condivisibile poiché individua la sede di attuazione della Partecipazione, dall’altro canto, poiché sono i CCNL a demandare alla CIA le materie delegate, è necessario esplicitare il rapporto tra i 2 Livelli (quello nazionale e quello aziendale) anche ai fini di salvaguardare e riaffermare l’autonomia contrattuale delle Parti.

Il Modello Partecipativo della UIL proietta la Contrattazione e la Bilateralità nella sfera della Responsabilità Sociale con al centro il Lavoratore e il Cittadino. Poiché esso rappresenta uno straordinario veicolo di partecipazione. Il welfare contrattuale costruito in questi anni è uno dei frutti migliori di questa visione che permette un ritorno partecipativo ai lavoratori contrattualmente definita, ma anche e più in generale alle loro famiglie e alle loro più strette relazioni.

Inoltre bisogna esplicitare meglio l’oggetto della delega chiarendo se essa riguarda tutto il sistema delle imprese o solo le grandi aziende. Nella piccola e media impresa, infatti, occorre definire procedure e modalità differenti dalla grande impresa.

La prospettiva della Partecipazione e della Responsabilità Sociale e di Impresa, soprattutto sul territorio, implica una scelta di approccio volontario e di natura strategica che investe innanzitutto la sfera economica e quella sociale, che porta a interagire la rete di tutti gli attori interessati attraverso forme e strumenti che il sistema delle relazioni sceglie di innovare, implementare e sviluppare.

Nel sistema impresa, anche se lentamente, si fa strada la convinzione che la Sostenibilità è la scelta che permette di sostituire la navigazione a vista con una prospettiva di medio e lungo termine, che consente risparmi ma offre anche fattori di innovazione, di competitività e maggior profitto.

Se fra le imprese il concetto di concorrenza viene gradualmente sostituito con quello di competizione collaborativa, anche quello di conflitto e contrapposizione tra lavoro e impresa ha la necessità di riconfigurarsi e affermarsi come partecipazione e cooperazione.

Un profondo cambiamento culturale che investe in termini evolutivi il Modello delle Relazioni Industriali chiamato non più solo a contemperare il confronto e la sintesi di interessi diversi, ma anche a proiettarsi nella dimensione sociale della Crescita Responsabile e Sostenibile.

In questa direzione è fondamentale per lo Stato l'attuazione, chiara e tangibile, della semplificazione burocratica e normativa.

Il Modello di Partecipazione sul Territorio così concepito si prefigura come motore per la realizzazione della rete di nuove alleanze sociali finalizzata al conseguimento del benessere comune.

Nel merito del Disegno di Legge Delega la UIL avanza le seguenti osservazioni e proposte:

Art. 1

- **Comma a)** - riferimento al D.L. 25 / 2007 (derivato anche da Avviso Comune tra le Parti)
Occorre tener presente che è aperta la questione della refusione delle 3 Direttive UE in materia tra cui la 14 / 2002 cui il comma fa riferimento – la Commissione Europea vorrebbe procedere alla loro “revisione” in chiave deregolamentatoria a cui la CES e la UIL (audizione UIL del 21 gennaio presso 14 Commissione Senato) si oppongono.
- **Comma b)** - Procedure di verifica
Questa potrebbe essere la sede in cui affrontare lo spinoso argomento delle sanzioni, non solo di carattere amministrativo. Sappiamo che sull'argomento le parti datoriali a più riprese si sono opposte, ma la UIL ritiene doveroso che si proceda ad una revisione ed un adeguamento di tali sanzioni.
- **Comma c)** - Materie e Organismi congiunti
Il comma fa riferimento esplicito anche alla RSI (non va dimenticato però che le materie indicate sono già in parte o in toto oggetto di consultazione paritetica sia a livello Nazionale che Aziendale).
- **Comma d) e Comma f)** – Controllo Gestione / Organi di Sorveglianza
La nostra idea della partecipazione non è mai coincisa con i modelli di “co-decisione” e tantomeno con i modelli di “co-gestione” poiché essi non si attagliano alla nostra concezione del sindacato come “libera associazione”, semmai rinviano al sindacato “istituzione” (ipotesi pure prevista nella nostra Costituzione) e a un modello spinto come quello tedesco che ci sembra, ancor più oggi, difficilmente importabile nella nostra economia. È questo spirito volto al “controllo”, alla “sorveglianza”, al “coinvolgimento informativo e comunicativo e consultivo”, più che alla “cogestione” ed alla “codecisione”, che può affermare un efficace modello di partecipazione. Per questo chiediamo che questi organi che potremo nominare “Consigli di Strategia e Vigilanza” abbiano poteri reali ed esigibili in coerenza con quanto previsto dal diritto societario.
- **Comma e) e comma g)** – Partecipazione agli Utili / Capitale di Impresa / Azioni
La UIL propone uno schema che consentirebbe ai lavoratori di divenire attivamente partecipi della vita dell'impresa senza confusione di ruoli e black out decisionali. Per questo per la UIL tale modello partecipativo non può essere legato al solo azionariato. La partecipazione deve infatti essere un diritto di tutti i lavoratori a prescindere dalle quote azionarie possedute. Peraltro per quanto riguarda specificamente le forme di azionariato va detto che nell'esperienza italiana esse hanno interessato, in prevalenza, alcune aree del management con evidenti vantaggi per quest'ultimo cui però hanno corrisposto scarsi risultati sul piano del recupero di efficienza

aziendale, mentre raro e comunque ininfluyente sul miglioramento di performance del sistema è stato il caso dell'immissione dei lavoratori nell'assetto proprietario.

Diverso è il senso di un azionariato attivo esercitato non in maniera slegata ma in maniera collettiva e consorziata sul modello di quanto la UIL propone nel caso della previdenza complementare. La previdenza complementare oltre ad essere uno strumento decisivo per il futuro pensionistico di milioni di persone attraverso i fondi pensione negoziali può infatti realizzare forme avanzate di partecipazione offrendo ai lavoratori la possibilità di influenzare insieme le scelte delle aziende di cui i fondi detengono pacchetti azionari.

Art. 2 - Compatibilità dei Decreti con gli oneri della finanza pubblica e con la Legge di Stabilità.

Condividiamo la scelta che gli interventi previsti non dovranno gravare sulla spesa pubblica, ma ci auguriamo che questo non diventi un alibi per non attuare provvedimenti che sono fondamentali per lo sviluppo della democrazia economica del nostro Paese.

Partecipazione nel settore pubblico settore pubblico

La delega non affronta la questione della partecipazione del settore pubblico, nel quale gli esempi di partecipazione presenti sono stati messi in grave difficoltà dagli ultimi interventi normativi effettuati sul comparto. L'indebolimento o la scomparsa delle esperienze virtuose, come quella dei nuclei di valutazione della produttività, hanno penalizzato non solo i lavoratori ma anche i livelli di efficienza della stessa Pubblica Amministrazione. Il tutto aggravato da un attacco alla contrattazione che, attraverso il blocco reiterato, impedisce qualsiasi dinamica partecipativa contrattualmente gestita.

Bisogna ripartire da quelle esperienze ma, più in generale, non può esserci partecipazione senza rafforzamento della contrattazione non solo quindi come veicolo di incremento salariale ma anche come miglioramento dell'organizzazione di impresa e del lavoro in senso inclusivo e partecipativo. Una partecipazione costante, non da richiamare solo ed esclusivamente nei momenti di crisi dell'impresa o legandone le dinamiche agli incrementi di produttività, ma che sia elemento centrale della vita dell'impresa.