

**SENATO DELLA REPUBBLICA****XI Commissione Lavoro*****Audizione CONFSAL nell'ambito dell'esame del Disegno di Legge  
n. 1051 recante delega al Governo in materia di informazione e  
consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure  
per la democrazia economica***

La Confisal ritiene "la partecipazione" un tema di fondamentale importanza, intendendo per essa sia i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori sia la partecipazione finanziaria e quindi al capitale o agli utili.

Ciò muovendo dalla consapevolezza che la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti alle attività economiche presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore della persona e un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere. Questo significa che le parti riconoscono che sussistono "obiettivi comuni condivisibili", primi fra tutti quelli della solidità competitiva dell'impresa e del rispetto e della valorizzazione del lavoro.

Il disegno di legge oggi all'esame delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi volti a favorire il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa con il duplice obiettivo di:

- 1) conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori;
- 2) di consentire la partecipazione dei lavoratori agli utili ed al capitale dell'impresa.

La Confisal ritiene condivisibile e corretto prevedere forme di coinvolgimento dei lavoratori nelle aziende, soprattutto nell'attuale momento storico e socio-economico. E' noto, infatti, che molte imprese versano in stato di crisi ed i relativi

effetti si riverberano sui lavoratori. Mai come in questi tempi il rischio occupazionale è elevatissimo.

Ed allora, come è stato autorevolmente osservato *"la partecipazione costituisce il modo migliore per assicurare alle imprese pace sociale e dedizione dei lavoratori a programmi produttivi ambiziosi, garantendo al tempo stesso a questi ultimi le condizioni di lavoro migliori compatibili con il necessario equilibrio economico dell'impresa"*.

Tali interventi dovranno però essere ben calibrati con il nostro dettato costituzionale in quanto se è vero che l'art. 46 della Costituzione stabilisce che *"ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi alla gestione dell'azienda"*, è altrettanto vero che l'art. 41 Cost. sancisce anche il principio secondo cui l'iniziativa economica privata è libera, sebbene precisando che non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e che la legge può determinare programmi e controlli opportuni affinché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata ai fini sociali.

E' evidente, quindi, che il disegno di legge in itinere debba prestare attenzione a non porsi in contrasto con i canoni costituzionali relativi alla libertà di iniziativa economica, senza però neppure obliterare che l'impresa costituisce pur sempre a norma dell'art. 2, della Cost. una fondamentale formazione sociale ove il singolo può svolgere attivamente la sua personalità

Complessivamente, l'idea di fondo della previsione legislativa, è un modello di relazioni industriali nel quale la dimensione della contrattazione aziendale viene notevolmente valorizzata, diventando leva di sviluppo e propulsione della qualità competitiva di ciascuna realtà produttiva nella sua specificità.

Lo strumento attraverso il quale attuare le forme di coinvolgimento, tipizzato al comma 1 dell'art. 1, è il contratto collettivo aziendale.

Al riguardo, prima di entrare nel dettaglio delle singole previsioni, si segnala una criticità legata proprio alla contrattazione.

Tale scelta, invero, potrebbe porre delle criticità applicative in quanto è noto che i contratti aziendali sono normalmente stipulati nelle imprese di medie e grandi dimensioni, di talché rischierebbero di essere sottratti all'ambito della tutela le piccole

imprese – per il vero la maggioranza nel panorama italiano - ove non vi sono le condizioni per la realizzazione di organismi rappresentativi di base. Sarebbe allora forse il caso di precisare quale sia la parte sindacale dello stipulando contratto collettivo aziendale, precisare cioè che il contratto in parola può essere stipulato anche con le strutture territoriali delle organizzazioni maggiormente rappresentative.

Peraltro, le considerazioni su esposte, conducono ad una ulteriore riflessione.

E cioè alla necessità di una legge che disciplini la rappresentatività sindacale. Il sindacato viene infatti investito di funzioni che non si riducono alla gestione dei rapporti di lavoro. Il nuovo perimetro dell'attività sindacale viene ad includere forme di partecipazione del lavoratore alla conduzione dell'impresa e alla produzione della relativa ricchezza. Il nuovo ruolo che emerge dalle iniziative legislative in corso comporta che le relative prerogative, nell'*an* e nel *quantum*, non possano essere rimesse alla contrattazione collettiva *tout court* e ai margini di incertezza dai quali la stessa è connotata. Ciò non significa ovviamente che un disegno di legge volto a favorire la partecipazione dei lavoratori alla realtà aziendale debba essere trattato congiuntamente ad ipotesi di legge sulla rappresentatività, pure in esame alla Camera. Anche se, ovviamente, una definizione contestuale sarebbe auspicabile proprio ai fini di una migliore applicazione della normativa in esame.

Scendendo nel merito del provvedimento, si formulano le seguenti osservazioni in ordine ai principi e criteri direttivi indicati nel disegno di legge.

a) La prima forma di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa è rappresentata dalla previsione di obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa e a favore delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori o di appositi organismi individuati nel contratto. L'oggetto di tali diritti viene individuato con riferimento al Dlgs. n. 25/2007, di recepimento della direttiva europea 2012/14/CE, nel rispetto dei livelli minimi ivi fissati (andamento recente dell'attività di impresa e sua situazione economica; l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; le decisioni dell'impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro).

Per tali obblighi non si pongono particolari problemi quanto al contenuto e all'oggetto; piuttosto le criticità possono attenersi ai soggetti e alle forme di esercizio,

trattandosi di situazioni giuridiche esercitate chiaramente in forma collettiva. Pertanto, potrebbero porsi dei problemi per quelle imprese prive di organismi di rappresentanza; in tal caso si potrebbe supplire alla mancanza legittimando nella materia le strutture territoriali delle OO.SS. maggiormente rappresentative. Inoltre, a tal fine, si potrebbe supporre di valorizzare gli enti bilaterali che costituiscono un esempio tipico e consolidato di gestione congiunta per la realizzazione di finalità partecipative.

Delicato è poi porre un obbligo di negoziazione a carico dell'impresa in via normativa ed eteronoma in quanto potrebbe confliggere con la libertà di autodeterminazione imprenditoriale.

*b) e c)* La Confsal valuta positivamente la previsione di procedure di verifica sulla applicazione e sugli esiti dei piani o decisioni concordate, soprattutto attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o misti con competenze di controllo sulle scelte aziendali e partecipazione nella gestione in materie fondamentali quali la salute e la sicurezza, la formazione professionale, l'organizzazione del lavoro, la promozione delle pari opportunità, forme di remunerazione collegate al risultato, servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forma di welfare aziendale e ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa. Ancora una volta la Confsal ritiene che la bilateralità costituisca uno strumento di grande potenzialità per lo sviluppo di forme partecipative avanzate. Come è noto, gli enti bilaterali sono enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale. Tali enti sono paritetici nel senso che i rappresentanti dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro sono in numero uguale fra di loro. Ad oggi, gli enti bilaterali esprimono una concreta ed efficace forma di collaborazione tra capitale e lavoro, indicativa della tendenza al superamento del modello formalmente conflittuale.

Ove tali previsioni trovassero attuazione, per i lavoratori ne deriverebbero indubbi benefici.

In tale prospettiva contemplare forme di remunerazione collegate al risultato significa incentivare il lavoratore nel rendere la migliore prestazione.

*d)* La previsione di cui alla lett. d) del disegno di legge stabilisce la costituzione di organi di sorveglianza ai fini del controllo sull'andamento o su determinate scelte

aziendali. Tale disposizione, seppur condivisibile in linea di principio, può presentare delle criticità per la sua genericità. Infatti, non è immaginabile che un datore di lavoro possa assoggettare a controllo ogni sua scelta gestionale. Di qui la necessità di una puntualizzazione.

e) In merito alla lettera e) della proposta di legge in discorso, che prevede la partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e la partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi, la Confsal ritiene si tratti di uno strumento di democrazia economica volta a fidelizzare i lavoratori trasferendo loro una maggiore quota della ricchezza prodotta.

Sul punto giovano però alcune riflessioni. E cioè che non possono essere messe sullo stesso piano ed assoggettate alla medesima normativa, la partecipazione agli utili ovvero al capitale d'impresa.

Nella prima ipotesi, infatti, il lavoratore non è sottoposto ad alcun rischio particolare se non quello di non conseguire alcun utile in caso di andamento negativo dell'impresa. Nella seconda ipotesi, invece, partecipando alla proprietà, il lavoratore può subire gli effetti di un depauperamento aziendale mettendo a rischio risorse proprie. E' evidente, quindi, che la partecipazione al capitale necessita di una regolamentazione raffinata e puntuale che salvaguardi il lavoratore da diminuzioni del valore del capitale. In tal senso la Confsal ritiene che sia difficile ipotizzare che parte della retribuzione venga corrisposta sotto forma di partecipazione al capitale, se non con la presenza di clausole di salvaguardia.

f) La Confsal guarda con favore alla possibilità che nei consigli di sorveglianza di cui agli artt. 2409 octies e 2409 quaterdecies possa essere prevista la presenza di lavoratori quali membri a pieno titolo.

g) Infine, la previsione di cui alla lettera g) sull'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, oppure di associazioni di lavoratori i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa, pone delle esigenze di coordinamento con la precedente lett. e), che

pure prevede forme di partecipazione al capitale dell'impresa. Verosimilmente, nel disegno di legge la partecipazione al capitale di cui alla lett. e) costituisce una forma di remunerazione della prestazione lavorativa. Nella lett. g) rappresenta invece una modalità di impiego dei risparmi dei lavoratori. E' evidente che la delicatezza della materia (in caso di crisi aziendale il lavoratore vedrebbe compromessi sia il posto di lavoro che i propri risparmi) impone una particolare attenzione normativa.

Un'ultima annotazione. Nel coinvolgimento dei lavoratori nella vita dell'impresa (e tutti questi strumenti sono pensati in una logica cooperativa e non conflittuale) bisogna tenere presente il *favor* per relazioni industriali tendenzialmente cooperative espresso esplicitamente dall'ordinamento europeo in diverse direttive.

Guardare all'Europa in chiave di lettura comparata consente di sviluppare in modo organico lo studio e l'analisi fenomenologica di una materia così interdisciplinare quale quella della partecipazione; tuttavia occorre altresì tener ben presente la realtà del nostro paese connotata da specificità proprie.

Invero, se da un lato c'è chi teme che l'introduzione di forme di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale possa segnare un passo sulla via del depotenziamento del contratto collettivo nazionale, dall'altro c'è chi ritiene che l'introduzione di forme di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale possa avere il solo effetto di indebolire le prerogative manageriali della dirigenza.

In conclusione, la Confisal ritiene che un intervento legislativo di sostegno, come quello che si va delineando, sia la strada corretta da seguire per aprire nuovi spazi per la "*scommessa comune*" tra imprese e lavoratori sull'introduzione di piani industriali innovativi.