



11° COMMISSIONE (Lavoro, previdenza sociale) - Senato della Repubblica

Documento per audizione, martedì 24 marzo 2015

Disegno di legge n. 1051

**“Delega al Governo su informazione e consultazione lavoratori
e definizione misure su democrazia economica”**

Premessa

Il tema dell'introduzione di elementi di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese attraverso procedure di informazione e consultazione è stato già affrontato nelle scorse legislature. Peraltro, si tratta di un tema presente nel dibattito politico anche in molti Stati membri dell'Unione europea.

Il provvedimento è volto quindi, ad individuare gli ambiti e i principi entro i quali devono essere emanati uno o più decreti legislativi, in attuazione della prevista delega al governo, in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale.

I decreti attuativi saranno finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale secondo i principi e criteri direttivi individuati.

Il testo base adottato dalla Commissione lavoro è composto da 10 articoli: l'art.1 riguarda il contenuto del contratto istitutivo; l'art. 2 individua i requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo; l'art.3 prevede i consigli di sorveglianza; l'art.4 prevede il collegio sindacale; l'art.5 riguarda le imprese con meno 300 lavoratori; l'articolo 6 tratta la partecipazione azionaria dei lavoratori, l'art.7 prevede un fondo fiduciario; l'art.8 prevede un fondo di investimento; l'art.9 prevede l'osservatorio sulla partecipazione; l'art.10 riguarda la riservatezza delle informazioni.

Con riferimento ad alcuni dei principi e criteri direttivi indicati nel testo, in particolar modo per quanto concerne le forme di partecipazione azionaria dei lavoratori, sono già attivate in alcune aziende fra cui la nostra.

In Italia, infatti, sono stati comunque realizzati alcuni casi aziendali di introduzione, ad esempio, di piani di azionariato diffuso per i dipendenti.

Si tratta di cinque società della Distribuzione Moderna Organizzata: Auchan, Sma, Decathlon Italia, Bricocenter, Leroy Merlin Italia, che hanno organizzato i PAD secondo il modello francese sulla base delle esperienze della casa madre, e nel rispetto del contesto normativo e regolatorio già in essere in Italia.

Casi Pilota PAD in Italia: Auchan, Sma, Decathlon Italia, Bricocenter, Leroy Merlin Italia.

La situazione è la seguente:

	Auchan	Sma	Decathlon	Bricocenter/ Leroy Merlin	Totali/media
n. azionisti	11.588	7.071	4.040	7.481	30.180
% partecipazione al PAD	95%	82%	78%	89%	
patrimonio medio per azionista in €	2.824	2.244	6.102	5.450	
patrimonio complessivo in €	32.724	15.870	24.648	44.500	117.743

Ai fini delle osservazioni generali e tecniche sul disegno di legge oggetto d'esame, che verranno esplicitate nel documento, è opportuno descrivere brevemente il modello dei PAD attuato da Auchan.

L'esperienza AUCHAN

1. Osservazioni Generali

1.1 Valore della partecipazione azionaria dei collaboratori in Auchan

Far partecipare i dipendenti, significa coinvolgerli costantemente in merito all'andamento dell'azienda, accrescerne l'entusiasmo e la motivazione ma soprattutto sviluppare il loro senso di responsabilità e ridistribuire parte di quanto hanno contribuito a creare.

Il Codice Etico di Auchan indica tra i principi fondamentali della cultura aziendale i valori di fiducia, condivisione e progresso. Ci soffermiamo qui proprio sulla condivisione, che per Auchan si traduce in *condivisione del sapere* - che equivale a formarsi e informarsi - e in *condivisione dell'aver* - che significa beneficiare insieme dei frutti del lavoro comune e permettere a ciascuno, appena possibile, di essere azionista dell'azienda.

Nella azienda Auchan l'azionariato è stato voluto ed ispirato dal fondatore e dagli azionisti del gruppo familiare di controllo, appoggiati ad una riflessione umana e politica che ha condotto allo sviluppo di una legislazione francese di sostegno in materia.

L'esperienza di Auchan è quella di una azienda che ha trovato, in anni di pratica dell'azionariato diffuso ai dipendenti, elementi favorevoli per tutti i soggetti sociali, politici ed economici su cui si costituisce e si regge la nostra società occidentale: i cittadini che lavorano e producono, le imprese che investono su risorse umane e capitali e lo Stato che gestisce l'interesse collettivo.

Premesso che Auchan non è quotata in alcun mercato borsistico, la nostra esperienza in Francia e in Italia, borsisti così sviluppo con un suo modello di azionariato diffuso ai collaboratori non di tipo gestionale, ma finanziario; l'investimento dei collaboratori non è direttamente in azioni di Auchan ma in quelle di un veicolo che a sua volta investe in azioni Auchan. La rappresentanza dei lavoratori è prevista solo in organismi di Sorveglianza (espressione degli azionisti) non nei Consigli di Gestione (che è espressione del management).

Si segnala inoltre che la partecipazione dei dipendenti Auchan ai risultati aziendali avviene per gradi, sia a livello individuale che a livello collettivo e la dinamica della crescita salariale è prevalentemente legata al conseguimento dei risultati; il modello prevede la redistribuzione di risultati misurati su molteplici livelli organizzativi per lo stesso lavoratore (individuale, reparto, iper, società, azionariato).

Punto cardine e prerequisito dell'intero sistema di azionariato è il forte investimento formativo, obbligatorio per tutti i collaboratori azionisti, mirato a creare una cultura di partecipazione all'economia di impresa, ed una attività informativa costante e capillare sulle performance aziendali.

2. L'esperienza francese di Auchan della partecipazione dei lavoratori

2.1 Strumenti normativi esistenti attualmente nell'ordinamento francese

In Francia sono previsti dalla normativa esistente due strumenti di partecipazione del dipendente al risultato dell'impresa: "l'interessenza" e la partecipazione.

- L'interessenza è costituita da un complemento integrativo della remunerazione in funzione del raggiungimento di obiettivi prestabiliti.
- La partecipazione consiste nella redistribuzione ai dipendenti di una parte dei risultati d'impresa

Le somme erogate a questo titolo sono integrative e distinte rispetto al salario e non possono sostituirlo; sono legate alle performance e ai risultati dell'impresa. Devono avere carattere variabile, possono essere nulle ma mai negative.

Salvo casi eccezionali il dipendente non può percepirle immediatamente ma deve detenerle per un periodo di 5 anni.

L'interessenza agli utili prevede l'applicazione facoltativa per le imprese ed è obbligatoriamente esteso a tutte le categorie di lavoratori nel rispetto di alcune condizioni preliminari: i lavoratori devono aver raggiunto un minimo di anzianità di servizio ed è attuato nel quadro di un accordo

negoziato con le organizzazioni sindacali, o nell'ambito del comitato d'impresa o con l'accordo della maggioranza dei 2/3 dei dipendenti.

La formula di calcolo dell'interessenza deve essere definita in modo da preservare le caratteristiche di variabilità e deve essere chiara e fare riferimento a elementi oggettivamente misurabili. La determinazione del valore dell'interessenza può far riferimento a risultati aziendali societari o di un centro di risultato (utile netto, risultato di gestione) o a performance aziendali (produttività, soddisfazione clienti, etc.): in entrambi i casi deve far riferimento a valori misurabili e verificabili oggettivamente. Il periodo del calcolo dell'interessenza è normalmente l'esercizio, in alcuni casi viene però calcolato su un periodo più corto, comunque non inferiore a 3 mesi. La ripartizione dell'interessenza può essere uniforme, proporzionale al salario o proporzionale alla durata del rapporto di lavoro.

La partecipazione ai risultati è obbligatoria per le imprese con più di 50 dipendenti, a condizione che abbiano un risultato fiscale positivo.

L'accordo di partecipazione può essere concluso o tra dirigenza aziendale e organizzazioni sindacali, o all'interno del comitato di impresa o dopo ratifica della maggioranza di 2/3 dei dipendenti. Tali somme sono indisponibili per 5 anni e confluiscono in un conto corrente bloccato destinato all'acquisto di azioni dell'azienda, all'acquisto di titoli emessi da SICAV, all'acquisto di parti di un fondo di risparmio salariale d'impresa, o a conti correnti aperti a nome degli interessati nell'ambito di un piano di risparmio salariale.

Alla fine del periodo di indisponibilità i dipendenti possono o ritirare i loro fondi o decidere di mantenerli investiti in azioni al fine di continuare a beneficiare della non imponibilità dei redditi prodotti.

La formula di calcolo della partecipazione è definita per legge, ma sono concesse deroghe più favorevoli ai dipendenti. Auchan distribuisce mediamente oltre il 60% in più del minimo previsto per legge.

La ripartizione della partecipazione può essere uniforme, proporzionale ai salari, proporzionale alla anzianità aziendale, o a regola mista.

Il trattamento fiscale e contributivo per l'impresa e per il dipendente, nel caso di interessenza, prevede che questa sia esonerata dai contributi a carico del datore di lavoro e dei lavoratori, con un limite massimo antiabuso, e qualora sia destinata ad un piano di risparmio salariale, anche dall'imposta sul reddito, così come le plusvalenze che si produrranno.

Se il dipendente decide invece di incassare immediatamente l'interessenza allora quest'ultima è sottoposta a imposta sul reddito da lavoro.

Nel caso della partecipazione, questa è esonerata dai contributi a carico del datore di lavoro e dei lavoratori, con un limite massimo antiabuso. Nel caso di un periodo di indisponibilità di 5 anni la partecipazione è esonerata dall'imposta sul reddito da lavoro dipendente. Se i ricavi di questa partecipazione sono reinvestiti sono ugualmente esenti; se sono distribuiti sono imponibili.

Per imprese che pagano una partecipazione maggiore del minimo legale la norma consente che possano dedurre dalla base imponibile un accantonamento per investimenti pari al 50% della partecipazione versata ai dipendenti.

Per la gestione dei piani di azionariato, la normativa francese ha creato i Fond Commun de Placement d'Entreprise (FCPE), fondi a statuto particolare utilizzati specificatamente per la gestione degli investimenti dei collaboratori nel quadro di un Piano di Risparmio Salariale.

Si tratta di uno strumento di gestione collettiva che accoglie al suo attivo le diverse forme di investimento autorizzate dalla normativa, tra cui l'investimento in azioni della società in cui lavora il collaboratore. Il capitale di tali fondi è composto da quote attribuite ai collaboratori.

Il FCPE percepisce i rendimenti degli investimenti e non è soggetto ad alcuna imposta su di essi. Le plusvalenze realizzate dal collaboratore nel caso di cessione delle quote del FCPE non sono imponibili fiscalmente.

2.2 Esperienza dell'azionariato Auchan in Francia

L'azionariato per i dipendenti di Auchan in Francia è nato nel 1977 ed interessa oggi circa 66.760 collaboratori che indirettamente attraverso un FCPC detengono una percentuale pari al 9,4% del capitale di tutte le attività del gruppo Auchan.

Auchan rappresenta oggi in Francia la società non quotata con il maggiore fondo di risparmio di impresa in cui i collaboratori investono in azioni del gruppo per cui lavorano. Tale piano esiste per le diverse formule di attività di Auchan (ipermercati, supermercati, immobiliare e banca) e ogni collaboratore investe nelle azioni della proprie attività.

Attraverso la partecipazione e l'interessenza, Auchan destina annualmente agli investimenti azionari dei propri collaboratori una percentuale pari ad oltre il 30% dell'utile netto.

Il montante complessivo dei fondi investiti oggi in azioni del gruppo Auchan detenuti dai collaboratori francesi ammonta a circa 1,9 miliardi di euro.

L'esperienza francese è stata replicata in pressoché tutti i paesi dove Auchan è presente (Spagna, Portogallo, Polonia, Ungheria, Cina e Italia, Russia, Lussemburgo) interessando più di 160.500 collaboratori, utilizzando però strumenti societari e giuridici diversi in funzione delle normative di ogni paese.

3. L'esperienza italiana di Auchan della partecipazione dei lavoratori

3.1 Premessa

Auchan nel corso dell'anno 2006 ha deciso di lanciare anche in Italia un piano di Azionariato riservato ai propri dipendenti. L'iniziativa è stata attuata in modo volontaristico e su indicazione della capogruppo in un contesto di mercato caratterizzato da uno strutturale deficit di competitività delle attività produttive e commerciali al fine di consentire ai dipendenti di partecipare agli utili della azienda di cui sono parte, nonché per dare un forte contributo motivazionale a sostegno della crescita della produttività e un necessario recupero di competitività.

L'azionariato è stato lanciato dall'impresa tramite un investimento diretto di risorse aziendali a favore dei lavoratori, che a loro volta hanno deciso liberamente di investire indirettamente in capitale di rischio dell'azienda. L'esperienza in Italia si è sviluppata in assenza di una struttura normativa e di strumenti specifici e in pressoché totale mancanza di altre esperienze applicative di azionariato.

In occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale nel 2007, il sindacato ha condiviso la regolamentazione delle forme di alimentazione dell'azionariato, già lanciato, tramite assegnazione su base volontaria di azioni in funzione degli indicatori economici in alternativa a quote di salario variabile.

Come quella francese anche per l'Italia la forma di azionariato realizzata ha natura prevalentemente finanziaria ed è fortemente sostenuta da un investimento formativo e un'attività informativa frequente e capillare sulle performance aziendali. Tale iniziativa si integra in una logica di sviluppo sostenibile e contestualmente permette al collaboratore di facilitare la creazione di forme di risparmio personale rendendo possibile così la realizzazione di progetti individuali.

Ad oggi hanno aderito collaboratori italiani di Auchan pari al 95% degli aventi diritto; l'investimento sostenuto da Auchan in Italia per promuovere il piano di azionariato è stato notevole soprattutto nel 2006, nel 2008 e 2011.

3.2 Caratteristiche del Piano di Azionariato italiano

- L'adesione è riservata a tutti i dipendenti a tempo indeterminato di Auchan (e/o controllate o consociate) ai quali viene concessa la facoltà di acquistare una volta all'anno (nel corso del mese di maggio) le azioni di una società che a sua volta investe esclusivamente in azioni

Auchan o in strumenti di liquidità. Per quanto riguarda invece la destinazione di tutto o parte del salario variabile in azioni, questo avviene quattro volte all'anno.

- Le azioni devono essere detenute per almeno tre/cinque anni a partire dalla data di acquisto e possono essere compravendute unicamente per il tramite di una società appositamente incaricata di fungere da cassa per gli acquisti; prima del periodo minimo di detenzione le azioni dovranno essere cedute solo in caso di risoluzione del contratto di lavoro.
- Le azioni non producono dividendi e l'eventuale rendimento dell'investimento può essere ottenuto soltanto mediante la vendita delle azioni. Il rendimento delle azioni e conseguentemente il prezzo di compravendita delle stesse viene valutato ogni anno da un collegio di esperti indipendenti sulla base del valore delle azioni di Auchan e degli investimenti di liquidità.
- Auchan ad ogni sottoscrizione concede sconti sul prezzo di acquisto per incentivare le nuove adesioni.
- Al momento del primo acquisto, i dipendenti firmano uno speciale mandato fiduciario con una società fiduciaria per la gestione della loro partecipazione; le azioni saranno detenute dalla società fiduciaria in nome e per conto dei dipendenti per tutto il periodo in cui ciascun dipendente avrà la titolarità delle azioni.
- I dipendenti hanno diritto di acquistare le azioni fino ad un quantitativo massimo determinato da Auchan, ma comunque non eccedente il 25% dello stipendio annuo lordo di ciascun dipendente
- Nel periodo di inalienabilità i dipendenti hanno titolo a vendere azioni totalmente o parzialmente nei seguenti casi:
 - acquisto o ristrutturazione prima casa ;
 - matrimonio;
 - nascita e/o adozione a partire dal secondo figlio;
 - divorzio (nel caso di patrimoni in comunione);
 - spese mediche di particolare rilievo.

Le azioni devono inoltre essere ritirate in caso di morte (da chi ne ha titolo), pensionamento (dopo 5 anni) o dimissioni (immediatamente).

4. Le attese per il prossimo futuro in Italia relativamente all'azionariato dei collaboratori

1. In un contesto italiano ancora povero di esperienze di questa natura, apprezziamo i disegni di legge presentati e ne auspichiamo una giusta sintesi in grado di fornire una struttura normativa adeguata all'azionariato diffuso, in assenza oggi di strumenti specifici a livello nazionale.
2. Desideriamo evidenziare che l'introduzione della partecipazione debba avere carattere facoltativo per le aziende e che la sua introduzione avvenga nel rispetto di un'ampia autonomia a livello aziendale nell'implementazione degli strumenti di partecipazione ai lavoratori e senza escludere la facoltà di una più precisa regolamentazione tra azienda e forme di rappresentanza di azionisti/collaboratori.
3. Auspichiamo pertanto una disciplina di legge molto leggera, che riconosca e valorizzi le esperienze già sviluppate, sia nella loro impostazione che nei loro elementi strutturali.
4. Auspichiamo altresì che codesta commissione valuti la possibilità di introdurre un regime fiscale e contributivo più favorevole all'applicazione pratica della partecipazione del dipendente al risultato di impresa: riteniamo, infatti, che un regime fiscale e contributivo migliorativo per l'azienda e per i lavoratori rispetto a quello oggi esistente in tema di salario variabile (detassazione e decontribuzione) costituirebbe un'importante elemento incentivante ed un efficace strumento di promozione per mettere in atto il sistema partecipativo in azienda.

Osservazioni generali sulle finalità del ddl AS. 1051

In base a quanto sopra esposto circa le modalità dei PAD nelle realtà aziendali sopra citate, si evidenzia che l'impostazione è caratterizzata da un rapporto diretto con i dipendenti e in tutti i casi dai dati sopra riportati, si è arrivati negli anni a modelli virtuosi e consolidati. Appare evidente che la struttura del testo del disegno di legge presenta un'impostazione radicalmente differente rispetto al modello di PAD sopra descritto che ha avuto un'ampia diffusione all'interno delle 5 aziende. E anche con riferimento alle altre forme di partecipazione il testo è per alcuni versi lontano dal modus operandi delle suddette aziende della grande distribuzione. Pertanto si segnalano di seguito alcune osservazioni generali sul testo, con particolare riferimento alle finalità e alla reale necessità di legiferare su tali tematiche.

Per quanto riguarda i temi della consultazione, informazione e partecipazione dei lavoratori, si riscontra che sono in tal senso regolate attraverso la contrattazione collettiva, che attraverso la sua evoluzione negli anni ha portato alla costituzione di organismi congiunti anche in sede aziendale.

Inoltre è già presente la facoltà delle parti di scegliere l'attivazione di meccanismi di partecipazione dei lavoratori alla gestione di impresa. Prova ne è il fatto che i PAD sopra citati sono stati istituiti su base consensuale dei lavoratori. Infatti con particolare riferimento alla partecipazione dei dipendenti al capitale e agli utili d'impresa si fa presente che tali forme che incentivano la cooperazione, la produttività, la cultura e il senso di appartenenza aziendali, sono già disciplinate e pertanto realizzabili, visto quanto previsto dagli artt. 2349 e 2351 del Codice Civile che rimandano allo Statuto delle Società, le modalità di esercizio di tali strumenti.

Sugli aspetti relativi alla cogestione e alla partecipazione decisionale in azienda, si segnala che già attualmente, gli Statuti possono, e in molti casi prevedono, forme di diritto di voto, su argomenti specifici, per i dipendenti che possiedono strumenti finanziari, così come anche la nomina di dipendenti che rappresentano i lavoratori che partecipano agli utili aziendali, attraverso azioni e/o altri strumenti finanziari, negli organi aziendali.

Osservazioni specifiche sul disegno di legge AS. 1051

Lo Sviluppo delle forme di partecipazione al capitale e agli utili delle aziende rappresenta uno strumento di sostegno all'incremento della produttività, alla stabilità della domanda di lavoro e all'avanzato sviluppo delle relazioni sindacali.

Sarebbe opportuno snellire l'articolato del disegno di legge di tutti i vincoli e previsioni obbligatorie dalla stessa delega ispirati, che di fatto sfavorirebbero lo sviluppo della partecipazione in Italia, allo stato attuale presente in forma assolutamente embrionale e in numero estremamente contenuto.

In tal senso la possibilità della istituzione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori dovrebbe essere lasciata libera nella forma e non dovrebbe costituire una riserva a favore della contrattazione collettiva.

I contenuti attribuiti dal d.d.l. alla contrattazione collettiva sono disciplinati con una dovizia che può risultare disincentivante per l'attivazione di tali forme di partecipazione;

La partecipazione azionaria dei lavoratori dovrebbe poter essere realizzata anche in assenza di specifica previsione di contratto collettivo o individuale.

La sola enunciazione della "possibilità" attribuita alla contrattazione collettiva di poter prevedere tali obblighi:

- obblighi di informazione consultazione o negoziazione a carico dell'impresa" o di "appositi organi",

- procedure di verifica degli esiti di piani concordati, enti dotati di prerogative adeguate,
- organismi congiunti dotati di competenze e poteri di indirizzo controllo e decisionali
- partecipazione dei rappresentanti sindacali agli organismi di sorveglianza o consigli di amministrazione

comporterebbe le conseguenze di:

- attribuire un potere di condizionamento alla contrattazione aziendale;
- minacciare le forme esistenti;
- pregiudicare disponibilità aziendali potenziali;
- creare un disallineamento rispetto al bisogno di sostegno alla crescita delle imprese attuali.

Il testo prevede una competenza esclusiva istitutiva a favore della contrattazione collettiva: “attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale”.

A nostro avviso per favorire realmente lo sviluppo della partecipazione sarebbe opportuno che potesse essere legittima anche attraverso iniziative aziendali nelle forme più opportune a favorirne l’adesione.

La fonte istitutiva dovrebbe restare libera, proprio per favorirne la diffusione anche tramite iniziative aziendali.

Sul piano collettivo o individuale l’autonomia dovrebbe essere veramente libera di definire i contenuti delle modalità di sviluppo delle iniziative o delle forme di animazione, controllo e sostegno senza predeterminazioni da raggiungere definite dalla legge; ciò in particolare per quanto concerne la partecipazione a organismi di sorveglianza o consigli di amministrazione e dei relativi diritti di voto.

La regolamentazione o la tutela tramite la legge di un istituto che deve svilupparsi potrebbe ostacolare ogni embrionale interesse.

Il disegno di legge mette insieme le misure volte a conferire organicità al sistema dei diritti di informazione e consultazione con l’intento di favorire il coinvolgimento dei lavoratori. I due argomenti dovrebbero essere separati.

La relazione introduttiva prevede che il ddl regoli la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’impresa (e non la partecipazione ai risultati e agli utili delle imprese) attraverso procedure di consultazione e informazione; dal tenore letterale attribuisce a queste ultime un effetto sostegno.

A nostro avviso sarebbe prioritario favorire la partecipazione ai risultati e al capitale con misure di incentivo; le procedure di consultazione, informazione o negoziazione appaiono solo strumenti di controllo e non di sostegno.

Sarebbe opportuno che le forme di investimento di quote di salario nella partecipazione azionaria fossero sostenute da specifiche misure di detassazione anche più incentivanti di quelle previste per il salario di produttività, con unica definizione di base imponibile fini fiscali e contributivi; sarebbe inoltre auspicabile che il capital gain fosse tassato in misura inferiore a quello delle rendite finanziarie.

Tale elemento differenziale sarebbe il vero elemento fondamentale allo sviluppo della partecipazione.

La previsione di tali vantaggi differenziali alle forme di partecipazione al capitale rispetto alle forme di partecipazione ai risultati o agli utili di impresa darebbe un effettivo riconoscimento all'adesione dei lavoratori alla sottoscrizione del capitale come atto qualitativamente rilevante e differenziale rispetto ad altre forme di partecipazione, in coerenza con gli evidenti effetti in termini di motivazione, produttività, senso di appartenenza, responsabilità bilaterale, consolidamento e sviluppo delle relazioni e quindi competitività delle imprese.

Qualora la delega si ispirasse ai dettami del d.d.l. per evitare di minacciare la forme già autonomamente sviluppatasi, sarebbe necessario prevedere la salvaguardia delle forme preesistenti. Ma è ovvio che in tal caso la fortissima pressione e aspettativa di adeguamento da parte di tutti gli interlocutori sarebbe rilevante.

Principali proposte di modifica da un punto di vista legislativo

- eliminare le parole “ contratti collettivi aziendali”
- eliminare l’art.2, requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo
- eliminare l’art.3, consigli di sorveglianza
- eliminare l’art.4, collegio sindacale
- eliminare l’art.5, imprese con meno di 300 lavoratori

Conclusioni

Abbiamo sempre creduto fino in fondo che la partecipazione dovesse essere rivolta ai singoli titolari del rapporto di lavoro considerati come soggetti attivi e autonomi nell'interpretazione del ruolo in azienda e veri partner dell'impresa.

Considerata l'adesione volontaria la tutela è ovviamente garantita.

Attribuire al sindacato un potere di condizionamento, tramite accordo aziendale istitutivo, distoglie la logica istitutiva dai veri titolari del fenomeno partecipativo e comporta sicuramente la facoltà per il sindacato di condizionare lo sviluppo dell'istituto.

La partecipazione è tra impresa e singolo lavoratore!

In un contesto politico-sindacale non maturo ciò comporterebbe un deterrente per la diffusione delle forme e scoraggerebbe anche le esistenti.

Il sistema di relazioni industriali del nostro paese non è quello tedesco; l'ispirazione alle esperienze altrui dovrebbe avere una dimensione globale; considerare solo un aspetto o , solo un solo sistema come appunto quello tedesco, può comportare il rischio di effetti indesiderati.

