



R.ETE.
IMPRES E ITALIA

Senato della Repubblica

11^a Commissione Lavoro, previdenza sociale

DDL n. 1051 DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI, NONCHÉ PER LA DEFINIZIONE DI MISURE PER LA DEMOCRAZIA ECONOMICA

AUDIZIONE

18 marzo 2015

Nel ringraziare la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale per la presente audizione, prendiamo atto delle modifiche apportate al nuovo testo del-Disegno di Legge n. 1051-

In primo luogo, ci sembra opportuno evidenziare che all'art. 46 della Costituzione è già stata data attuazione nel nostro ordinamento grazie anche ad una consolidata esperienza di contrattazione collettiva. Da una parte, infatti, le procedure di informazione e consultazione, regolate nel d.lgs. n. 25/2007, sono il risultato di un avviso comune che ha consentito di conciliare l'attuazione della direttiva europea con il patrimonio di elaborazione della contrattazione collettiva in materia. Dall'altra, ulteriori modalità, pure prese in considerazione nel disegno di legge (segnatamente, la costituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, con competenze su varie materie), sono già realizzate nel sistema della bilateralità. Appare, infatti, opportuno ricordare, anche alla luce dei principi della delega contenuti nella Legge n. 183/2014 ("valorizzazione della bilateralità"), che la contrattazione territoriale, a ciò delegata dal livello nazionale, e il sistema appunto della bilateralità, tipico dei comparti dell'artigianato e del terziario, già assolvono importanti e fondamentali funzioni in materia di partecipazione dei lavoratori e di *welfare*. Basti pensare agli strumenti creati dalla contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza, così come previsto dal Testo Unico, alle iniziative promosse dalle parti sociali in materia di formazione continua. E, infine, non da ultimo, appare opportuno ricordare che l'attuale tessuto produttivo italiano vede una parte consistente di imprese che già godono di un sistema partecipativo fondato sul *welfare* in senso stretto, dagli ammortizzatori sociali, all'assistenza sanitaria integrativa, alla remunerazione incentivante.

Alla luce di tale premessa, è necessario, in primo luogo, che il modello da definire, anche in questa materia, sia coerente con i nostri sistemi di relazioni sindacali, che vedono quale riferimento il contratto collettivo nazionale di settore, che individua poi le materie assegnate al livello territoriale e aziendale .

Le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa non dovrebbero essere rivolte alla riarticolazione di questo complesso sistema, al contrario, le iniziative legislative dovrebbe fungere esclusivamente da normativa di sostegno in grado di

definire sistemi partecipativi utili per le dinamiche interne delle imprese. Non è marginale, infatti, che i diversi Accordi quadro siglati in questi ultimi anni materia di assetti contrattuali prevedano già delle “forme partecipative”.

Tali accordi ribadiscono la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici anche ai risultati legati all’andamento economico delle imprese, concordati fra le parti. In quest’ottica, tali forme partecipative di carattere finanziario (quali ad esempio la retribuzione incentivante, i premi e gli utili aziendali) dovrebbero necessariamente essere collegate a un “sistema riformato” di detassazione e di decontribuzione strutturale e meno complesso.

Entrando nel merito del disegno di legge evidenziamo quanto segue:

Già oggi la contrattazione nazionale prevede in materia di informazione e consultazione una serie di previsioni nei CCNL per le aziende, in attuazione del d.lgs. n. 25/2007, consentendo in tal modo una previsione omogenea sul territorio nazionale, che non avrebbe alcuna ragione per essere diversificata a livello territoriale, mentre altri strumenti di partecipazione possono essere definiti dalle singole aziende autonomamente.

In nessun caso è possibile che a livello territoriale le aziende siano chiamate a realizzare ulteriori o diversi adempimenti, in quanto è necessario nella consultazione e informazione garantire omogeneità di adempimenti. Pertanto, si ritiene indispensabile eliminare il riferimento alla contrattazione territoriale, sostituendola con la contrattazione nazionale, esclusivamente per l’individuazione delle modalità di coinvolgimento con essa compatibili (ad esempio, procedure di informazione e consultazione preventiva, partecipazione ad organismi congiunti, ecc).

Diversamente, per quanto riguarda eventuali strumenti di partecipazione, questi non possono che essere lasciati all’autonomia di ogni singola azienda. Non è, infatti, possibile che un contratto collettivo di diverso livello possa prevedere al suo interno aspetti direttamente collegati alla gestione di una specifica impresa,

quali ad esempio le modalità di accesso al possesso di azioni, le modalità di partecipazione dei lavoratori nei consigli di sorveglianza, ecc.

Con riferimento alle previsioni contenute nel ddl, si evidenzia che le modalità di coinvolgimento previste per i lavoratori nell'art. 1 sembrano adattarsi quasi esclusivamente alla contrattazione aziendale.

Articoli 1 e 2

Come già evidenziato, riteniamo necessario, salvaguardando i sistemi di relazioni sindacali esistenti, lasciare alla contrattazione collettiva nazionale il compito di definire le modalità e gli ambiti di eventuali previsioni al secondo livello, che in questo caso dovrebbe essere aziendale.

In merito alle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, appare opportuno evidenziare che alcune delle specifiche attività sono già svolte nell'ambito degli organismi bilaterali di comparto. Pertanto, sarebbe opportuno rinviare agli strumenti già operativi dove esistenti.

Articoli 3 e 4

I presenti articoli si riferiscono esclusivamente alle modalità di partecipazione dei lavoratori nei consiglio di sorveglianza e sindacali delle grandi imprese strutturate in forma di s.p.a. o società europea. Si tratta, in questo caso, di una platea di aziende che applicano contratti aziendali a cui deve essere affidato il compito esclusivo di determinare eventuali forme di cogestione o codecisione.

Articolo 5

Nella definizione di medie imprese sarebbe opportuno utilizzare la classificazione europea (meno di 250 dipendenti).

Articoli 6, 7 e 8

In merito alla partecipazione dei lavoratori agli utili o al capitale di impresa riteniamo che le esperienze in materia di partecipazione finanziaria dei lavoratori hanno evidenziato la scarsa praticabilità di tali strumenti a fronte del complesso quadro normativo e finanziario esistente. Al riguardo sarebbe auspicabile una rivisitazione d'insieme degli strumenti accessibili, incentivando dal punto di vista

fiscale la scelta dei singoli lavoratori di adesione ai piani di investimento. Sarebbero, altresì, auspicabili interventi incisivi volti a favorire gli investimenti nelle PMI da parte di investitori istituzionali, quali i fondi pensione, le cui risorse rappresentano una forma di finanziamento stabile ed a lungo termine.

Articoli 9 e 10

Non condivisibile risulta essere la creazione di un ulteriore osservatorio, che si affianca a quelli già esistenti, le cui spese di gestione sono a carico esclusivo delle aziende.