

CONFAPI

Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria
00186 Roma - Via della Colonna Antonina, 52
tel +39-06-69015.1 fax +39-06-6791488
www.confapi.org - mail@confapi.org

**MEMORIA SCRITTA CONTENENTE IN SINTESI IL PUNTO DI VISTA DELLA CONFAPI
NELL'AMBITO DELL'AUDIZIONE SUL DISEGNO DI LEGGE N. 1051 (DELEGA AL GOVERNO IN
MATERIA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI, NONCHE' PER LA
DEFINIZIONE DI MISURE PER LA DEMOCRAZIA ECONOMICA)**

Audizione dei rappresentanti CONFAPI
11^a Commissione
Senato della Repubblica

Roma, 11 Marzo 2014

Premessa

La CONFAPI ringrazia il Presidente Maurizio Sacconi ed i componenti della 11^a Commissione del Senato della Repubblica per l'invito a partecipare all'odierna audizione in cui la CONFAPI organizzazione datoriale nazionale che rappresenta le Piccole e Medie Imprese italiane manifatturiere e dei servizi all'industria può esprimere le proprie valutazioni in ordine tema di partecipazione ed informazione dei lavoratori.

Nel merito si precisa che il contributo CONFAPI ai lavori di questa indagine conoscitiva, per il ruolo e la natura stessa della Confederazione imprenditoriale, è necessariamente incentrato soprattutto su quegli aspetti della proposta di legge N° 1051 la cui attuazione tocca direttamente la vita della piccola e media industria privata, che specificatamente si rappresenta.

Introduzione

La partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti ai benefici ed ai risultati delle imprese – sia direttamente, con la partecipazione agli utili, sia indirettamente, con la partecipazione azionaria – è stata oggetto di numerose iniziative a livello comunitario fin dai primi anni '90, ed è al centro di numerose iniziative a livello istituzionale nei singoli Stati ed in numerose imprese, con lo scopo di sostenere e stimolare anche le parti sociali verso la creazione di un quadro favorevole alla diffusione di tale strumento.

La partecipazione finanziaria dei lavoratori può infatti contribuire in maniera significativa a raggiungere questi obiettivi così come già dimostrato in molti studi ed esempi concreti in cui si riscontrano l'aumento della produttività, della competitività e della redditività delle imprese ed al tempo stesso incentivando il coinvolgimento dei lavoratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed una maggiore coesione sociale.

Un importante impulso ad una regolamentazione di ampio respiro sul tema in discussione (seguita all'esperienza applicativa della direttiva 94/45/CE del Consiglio CE del 22 settembre 1994 recante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, recepita nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74), è stata data dall'attuazione nel nostro Paese della Direttiva 2002/14/CE recepita nel d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007.

Il predetto decreto, come è noto, è stato il frutto di un processo mirato ad un coinvolgimento diretto delle parti sociali e finalizzato all'ottenimento di un testo che fosse espressione di un parere condiviso e scaturito a seguito della sottoscrizione di un avviso comune in materia (siglato, difatti, in data 27/11/2006).

Occorre evidenziare al riguardo che i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, già prima dell'emanazione delle direttive comunitarie CAE e SE, erano previsti come specifici obblighi procedurali in materia di licenziamenti collettivi e trasferimenti d'azienda. È però ancora più importante rilevare come il loro inserimento nella c.d. *parte obbligatoria* dei contratti collettivi era parimenti un fenomeno presente in tutti i settori produttivi.

Ed è proprio per questa consolidata prassi di riconoscere i diritti di informazione e consultazione per via contrattuale che la scelta dell'Italia si è orientata sull'opzione offerta dalla direttiva di affidare alle parti sociali la determinazione delle modalità di esercizio di tali diritti.

La *ratio* che sottende a tale scelta è quella di garantire *"l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori"*.

Contenuti del disegno di legge

Il disegno di legge propone un modello partecipativo basato sul confronto tra le parti sociali che si iscrive nelle finalità proprie di cui all'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 e ai singoli e specifici Accordi interconfederali e di settore ad esso succedutesi di favorire il passaggio della politica e del sistema sindacale ad una fase post-ideologica, in una prospettiva di valorizzazione della persona del lavoratore.

Il disegno di legge, oggetto dell'odierna audizione, è specificamente orientato a potenziare la contrattazione di livello aziendale, ritenuta un importante fattore di propulsione dell'efficienza, della produttività e della competitività dell'impresa.

Il disegno di legge conferisce infatti in via generale al contratto aziendale un ruolo di rilievo nella disciplina dei rapporti di lavoro rispetto all'individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, di recepimento della direttiva europea 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori

Posizione CONFAPI

Come già esplicitato in premessa, la seguente analisi si incentra sugli aspetti che maggiormente incidono sul sistema delle PMI.

Nel merito si ritiene condivisibile l'impostazione generale che informa il disegno di legge in esame volta al raggiungimento di un effettivo clima partecipativo dei lavoratori dipendenti agli specifici andamenti delle diverse compagini aziendali.

L'approccio metodologico è sicuramente corretto rispetto alle esperienze pregresse in quanto si rimette la regolamentazione del sistema di partecipazione e consultazione primariamente alla contrattazione aziendale evitando di formulare delle proposte stringenti di tipo "dirigistico" che intendano regolamentare l'istituto dall'alto tralasciando l'esperienza concreta e le caratteristiche strutturali e dimensionali delle imprese.

Per quanto attiene alla normativa di cui al disegno di legge, si condivide, altresì, la previsione che in via generale conferisce al contratto aziendale un ruolo di preminente rilievo nella disciplina dei rapporti di lavoro, allineandosi alle già ricordate esigenze di rilancio e di sviluppo della contrattazione decentrata anch'esse fatte proprie dalle regole dettate sul tema degli assetti contrattuali dal 2009 sino a data odierna.

Tuttavia potrebbe profilarsi il rischio di "svuotare" il CCNL qualora non venga esplicitato il rapporto tra i due livelli (nazionale e aziendale) salvaguardando e riaffermando l'autonomia contrattuale delle parti.

In tale contesto, soprattutto per quanto concerne le peculiarità strutturali e dimensionali delle piccole e medie imprese, sarebbe opportuno prevedere alternativamente alla contrattazione aziendale anche quella territoriale e/o di distretto industriale la quale è maggiormente fruibile da parte delle PMI, soprattutto laddove vi siano realtà dimensionali più ridotte e/o vi siano delle concentrazioni di PMI costituenti l'indotto delle grandi imprese di settore operanti nel territorio di riferimento.

Allo stesso modo è opportuno considerare, come molti commentatori del settore hanno sottolineato, i positivi risultati prodotti dalla contrattazione territoriale la cui riproposizione con la previsione di interventi di detassazione per gli accordi di partecipazione produrrebbe effetti incentivanti per la diffusione di modelli partecipativi.

Si ritiene opportuno, di contro, che sia evitato il rischio, in sede di regolamentazione delegata, di irrigidire eccessivamente l'istituto venendo di fatto ad enucleare un sorta di modello *standard* di contrattazione aziendale piuttosto che rimettere all'autonomia delle parti la libera individuazione di forme di partecipazione rispondenti alle diverse specificità dell'impresa.

In tal ambito, la CONFAPI ritiene che si debba valorizzare l'esperienza consolidata degli enti bilaterali come sedi privilegiate del modello partecipativo.

Il progressivo potenziamento degli enti bilaterali che stanno costantemente e stabilmente acquisendo delle funzioni sussidiarie in grado di garantire ai lavoratori ed alle imprese dei servizi e degli istituti di assistenza e tutela in passato appannaggio esclusivo dello Stato e degli Enti pubblici in generale (si pensi agli strumenti di previdenza e sanità integrativa) è uno strumento ulteriore che potrebbe essere impiegato per realizzare nelle realtà delle PMI un modello condiviso di partecipazione e consultazione dei lavoratori.

CONFAPI, in particolare, sta consolidando in maniera specifica e di concerto con le associazioni di categoria con cui è firmataria dei CCNL di sistema, lo strumento della bilateralità anche attraverso il recepimento degli accordi interconfederali all'interno stesso dei CCNL di settore.

Il suddetto recepimento degli strumenti della bilateralità potrebbe anche estendersi alle previsioni in tema di partecipazione e consultazione dei lavoratori potendo gli enti in questione prevedere delle forme che siano maggiormente vicine e ritagliate sulle effettive peculiarità delle PMI per poi essere ulteriormente incrementate o, viceversa, poter assorbire le forme di istituzione di organismi congiunti, paritetici e misti indicati nella legge delega.

CONCLUSIONI

Sarà ovviamente necessario per enucleare un commento più incisivo e delle proposte fattuali relative al mondo delle PMI esaminare il testo che il Governo intenderà assumere sulla base dei principi sicuramente condivisibili, per il settore che CONFAPI peculiarmente rappresenta, che figurano nel disegno di legge che oggi è in discussione.
