

**XI Commissione Lavoro, Previdenza sociale
Senato della Repubblica**

Audizione sul Disegno di legge A.S. n. 1051

**Attuazione dell'articolo 46 della Costituzione in materia di partecipazione
dei lavoratori***Maurizio Petriccioli, Segretario confederale della Cisl*

Roma, 17 marzo 2015

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatori,
l'iniziativa di legge in esame consente di riavviare il dibattito politico e sindacale sul tema della partecipazione dei lavoratori all'impresa, apportando significative novità rispetto alle formulazioni precedenti e, in particolare, ai principi e a alle direttive della inattuata delega contenuta nella legge n. 92 del 2012, che aveva delegato il Governo a definire forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa.

A fronte della grave situazione economica e sociale che il Paese sta vivendo e dell'esigenza di rilanciare la crescita della produttività complessiva dei fattori del sistema delle imprese nello scenario competitivo globale, il tema della partecipazione, nelle sue diverse forme può contribuire a rafforzare il clima collaborativo nelle relazioni sindacali e si propone come l'orizzonte dentro il quale collocare l'evoluzione della frontiera di specializzazione del sistema produttivo e dei rapporti di lavoro e delle relazioni sociali.

Da questo punto di vista l'implementazione dei diritti di partecipazione individuati nel disegno di legge, realizzabili attraverso la contrattazione aziendale o territoriale, può contribuire ad aggiornare la strumentazione giuridica in materia di diritti di informazione e di partecipazione organizzativa, di partecipazione alla governance e finanziaria dei lavoratori, realizzando una più forte correlazione fra elementi della retribuzione accessoria e i risultati ottenuti dall'impresa e stimolando la propensione agli investimenti e la ricapitalizzazione delle aziende.

Nel testo non c'è nulla di obbligatorio o di coercitivo per l'impresa ma solo il tentativo, a nostro avviso meritorio, di accorciare la forbice che attualmente separa le norme dell'ordinamento legislativo dal praticato partecipativo, al fine di superare la contrapposizione fra il modello di relazioni sindacali di tipo antagonista e quello partecipativo.

La partecipazione non può essere imposta per legge ma è ormai sempre più urgente addivenire ad un testo normativo sul tema per rimuovere gli ostacoli che ancora si frappongono alla libera iniziativa delle parti, cogliendo le esperienze e le migliori pratiche esistenti a livello europeo ed innovando gli strumenti partecipativi esistenti nel nostro ordinamento, in relazione alle caratteristiche del nostro sistema produttivo, caratterizzato da una elevata frammentazione del dato aziendale e diffusione delle imprese sul territorio.

Sul merito dei contenuti del disegno di legge cinque ci sembrano, gli aspetti più positivi e significativi del nuovo testo:

- l'immediata "precettività" del testo, che introduce norme e principi immediatamente applicabili e che, considerata la natura promozionale e di sostegno della normativa in esso contenuta, non necessita il conferimento di una delega al Governo;
- il tentativo di valorizzare, unitamente alla contrattazione collettiva aziendale, laddove essa non sia presente, il ruolo della contrattazione territoriale per rendere agibili, anche nella piccola e media impresa, una gamma diversificata di strumenti che possano contribuire, nell'attuale situazione economica e sociale, a realizzare una gestione più efficace e condivisa delle crisi aziendali e occupazionali;
- la previsione di forme di partecipazione alla Governance anche al di sotto della soglia dimensionale dei 300 dipendenti finora individuata;
- l'introduzione di strumenti finanziari innovativi nel nostro ordinamento, con la possibilità di istituire fondi fiduciari o fondi di investimento destinati alla partecipazione obbligazionaria dei dipendenti, per colmare le lacune che si separano dalla strumentazione esistente negli altri Paesi più industrializzati dell'Europa e del mondo;
- l'affermazione che l'operatività delle procedure di verifica e controllo dell'applicazione di piani di gestione aziendale, concordate attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o misti, richieda l'effettività dell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione. Lo sviluppo di qualunque forma partecipativa del lavoro nell'impresa, a cominciare dalla verifica e dal controllo delle procedure di gestione condivisa dell'organizzazione del lavoro o di singole scelte relative ai diversi aspetti della vita aziendale (per esempio in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e salute dei lavoratori, formazione professionale, pari opportunità, welfare aziendale e responsabilità sociale dell'impresa) necessita, infatti, di una conoscenza puntuale e dettagliata della situazione economica e finanziaria, del funzionamento e dell'andamento dei sistemi produttivi.

Da questo punto di vista, mentre è assolutamente condivisibile la conferma nel testo normativo del principio secondo il quale l'implementazione e l'adozione dei diritti di partecipazione debba rimanere affidata alla libera scelta delle parti, che restano le assolute protagoniste delle relazioni sindacali, vanno rafforzati e resi più cogenti i diritti di informazione e soprattutto di consultazione, nel rispetto dei livelli minimi fissati dall'ordinamento comunitario e nazionale e dalle leggi vigenti nei diversi settori, senza i quali la partecipazione organizzativa non può utilmente svilupparsi.

In sintesi, la possibilità di implementare le forme organizzative di partecipazione nell'impresa con l'istituzione di Commissioni paritetiche o miste con poteri di indirizzo, di controllo o decisionali su materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, l'inquadramento, le pari opportunità, le forme di remunerazione collegata al risultato, il *welfare* aziendale e la responsabilità sociale dell'impresa, va supportata attraverso un apparato normativo che renda esigibili i diritti di informazione e consultazione. Per questo riteniamo necessario modificare l'art. 10 del presente disegno di legge, laddove si afferma la possibilità che il datore di lavoro non sia obbligato a comunicare le informazioni richieste qualora la loro diffusione sia suscettibile di recare danno all'impresa nei rapporti con la concorrenza o di provocare turbativa dei mercati.

Occorre, invece, a giudizio della Cisl potenziare l'effettività dei diritti di informazione e consultazione, circondando l'esercizio degli stessi di opportune cautele, garantendo l'effettività degli accordi e delle procedure che individuino la natura riservata delle informazioni, i contenuti minimi, la tempistica e le modalità con cui l'informazione deve comunque essere trasmessa, anche circoscrivendo meglio i soggetti beneficiari della stessa e rafforzando l'apparato sanzionatorio contro gli eventuali abusi.

In secondo luogo, occorre estendere la possibilità che la contrattazione collettiva aziendale, secondo i criteri stabiliti dagli accordi interconfederali, possa definire anche una forma di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori in quanto tali nel Consiglio di Amministrazione, oltre che nel Collegio sindacale, anche nelle imprese che occupino complessivamente più di 300 lavoratori e che non adottino il modello di gestione "duale" introdotto con la riforma del diritto societario del 2003.

In terzo luogo va ricordato che le esperienze contrattuali finora realizzate in tema di partecipazione finanziaria hanno confermato le difficoltà attuative dell'azionariato collettivo, proprio perché le associazioni dei dipendenti azionisti sono soggette alla rigida normativa vigente in materia di raccolta delle deleghe di voto, limitando l'effettivo potere di influenza dell'associazione stessa nell'assemblea degli azionisti). Occorre dunque aggiornare la strumentazione normativa esistente, per rendere praticabile ed esigibile il ruolo delle associazioni dei dipendenti azionisti e migliorando il collegamento fra queste e l'esercizio del diritto di voto nell'assemblea degli azionisti.

Tutte queste considerazioni motivano il nostro giudizio di favore sulla iniziativa legislativa in oggetto che auspichiamo possa avere un iter di discussione rapido e spedito e con esito positivo per consentire di rendere finalmente agibili al mondo del lavoro e dell'impresa una gamma diversificata di strumenti partecipativi la cui adozione resta affidata alla libera scelta delle parti che non possono e non devono ulteriormente ostacolare o ritardare un aggiornamento legislativo e normativo ormai necessario in considerazione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.