

Senato della Repubblica

11^a Commissione Lavoro, previdenza sociale

AUDIZIONE DISEGNO DI LEGGE N. 1051

Audizione del 18 marzo 2015

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatori,

Confimi Impresa (Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa privata) ringrazia per la convocazione di oggi e per il riconoscimento di rappresentanza che Le viene attribuito.

L'iniziativa di legge in esame, diversamente al precedente strumento della legge delega, ripropone i contenuti del comma 62 dell'articolo 4 della legge n. 92 del 2012 che aveva delegato il Governo a definire forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa.

Il tema importante, previsto dal presente disegno di legge, è in gestazione oramai da parecchio tempo e ha subito, in passato, numerosi rallentamenti ed interruzioni senza mai approdare ad un provvedimento definitivo.

Ricordiamo, solo per un breve richiamo storico, che già nella precedente legislatura l'iniziativa dell'allora Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, On. Maurizio Sacconi, oggi Presidente di questa Commissione, aveva portato alla sottoscrizione, almeno per quanto riguarda le OO. Dattoriali, di un documento condiviso che aveva come obiettivo quello di poter raggiungere un avviso comune sulla materia.

Pensiamo, quindi, come Confimi Impresa, come già abbiamo avuto modo di ricordare in un nostro precedente intervento, che una discussione ponderata sul tema non possa che partire dai principi esposti in tale documento.

In quel documento si affermava che "L'economia della partecipazione presuppone e determina al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore delle persone ed un modello di sindacato non più tendenzialmente antagonista ma soggetto attivo dello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere."

Il sistema delle imprese è orientato a favorire le forme migliori di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali ai diversi livelli.

L'evoluzione delle normative contrattuali nazionali di categoria dimostra come il tema dei diritti di informazione e di consultazione sia sempre più avanzato e come tale trovi sempre più applicazione anche nelle imprese di minori dimensioni.

In tale contesto numerosi sono gli esempi di strumenti che la contrattazione collettiva costruisce per migliorare il terreno di confronto tra le parti sociali al fine di creare percorsi virtuosi in un'ottica di collaborazione e di dialogo tra i soggetti interessati; le commissioni paritetiche, gli osservatori di settore e/o territoriali, ne sono la dimostrazione tangibile.

Non da meno, anche favorita dagli accordi Interconfederali sulla materia, la contrattazione aziendale è diventata uno strumento dove le parti, Aziende e rappresentanti dei lavoratori, si confrontano sugli andamenti economici e produttivi dell'azienda e sulle sue ricadute in termini occupazionali, nelle fasi di ristrutturazione, riconversione ed in altre ipotesi previsti dalla legge, anche in applicazione di disposizioni comunitarie.

In sede aziendale, poi, le fasi di esame congiunto consentono ai lavoratori ed ai loro rappresentanti di conoscere e valutare gli effetti degli investimenti sull'occupazione, gli indirizzi produttivi, le localizzazioni e le condizioni ambientali ed ecologiche.

Tali processi sono spesso legati alle contrattazioni di natura economica dove il confronto si concentra sull'individuazione degli indicatori da assumere per la determinazione delle quote di retribuzione che potranno poi essere distribuite ai lavoratori.

Su questi come su numerosi altri aspetti della vita aziendale, sono previsti appositi

comitati misti per l'individuazione delle migliori iniziative che possono avere effetti per i lavoratori rispetto alle scelte aziendali.

A supportare poi le parti nell'ambito della contrattazione aziendale provvedono, spesso, linee guida, predisposte dalla contrattazione collettiva nazionale, dove vengono definite le procedure e i contenuti degli accordi e dove, spesso viene, ribadito che il presupposto della corretta applicazione della contrattazione è un atteggiamento trasparente, coerente e costruttivo delle Parti e che, conseguentemente, vanno individuati obiettivi di produttività e redditività aziendale cui sono connesse erogazioni economiche che, per le loro caratteristiche, sono prive di ricadute inflazionistiche e non incidono in modo strutturale e definitivo sui costi futuri.

Abbiamo ritenuto importante delineare il quadro generale in cui oggi si collocano le procedure di informazione e consultazione esistenti perché riteniamo che i modelli costruiti dalla contrattazione collettiva, anche se in certi casi favoriti dalla legislazione comunitaria, siano quelli più idonei a sviluppare quel modello di "democrazia Industriale" a cui mirano le pratiche partecipative.

Prima di entrare nel merito dell'analisi del provvedimento riteniamo sia importante una premessa.

"Confimi Impresa ha come sua missione quella di sostenere modelli di relazioni sindacali che privilegino il collegamento più stretto tra il salario ed il luogo ove si produce la ricchezza."

Confimi Impresa, laddove esistono le condizioni, condivide l'esigenza di sperimentare forme partecipative ma è contraria a leggi di tipo precettivo.

Siamo certamente favorevoli a discutere sull'introduzione di una normativa che introduca norme incentivanti che aiutino forme partecipative, ma siamo contrari ad introdurre sistemi di partecipazione e/o di cogestione per via legale."

A tal proposito la recente risoluzione del Parlamento europeo (14 gennaio 2014) che in tema di "coinvolgimento dei lavoratori ai risultati delle imprese invita la Commissione e gli Stati membri a considerare misure appropriate per incoraggiare le aziende a sviluppare volontariamente e proporre misure di partecipazione finanziaria dei dipendenti; da quella "minimale" (forme di informazione e consultazione), a quella più impegnativa (partecipazione ai risultati, al capitale azionario), fino all'adozione di un sistema di governance d'impresa duale che preveda la presenza di rappresentanti dei sindacati nei consigli di sorveglianza sul modello tedesco". Gli schemi Efp (Employee financial participation), raccomandano gli eurodeputati, devono essere aperti a tutti i dipendenti in una base "non discriminatoria" e tenendo conto della specifica situazione delle piccole, medie e micro imprese. Poi un'indicazione specifica: "l'Europarlamento è dell'avviso che la Efp può essere anche una forma di bonus per l'impiegato, attraverso partecipazione al capitale o bond specifici, a seconda del prodotto finanziario utilizzato e del tipo di azienda". Le misure di coinvolgimento devono essere inoltre "sostenibili sul lungo termine", e basate "sul principio di partecipazione volontaria, **uguaglianza tra lavoratori** e due diligence, specialmente per le pmi".

Ci sembra, come Confimi Impresa che, in tale contesto europeo tentare di trovare provvedimenti che possano migliorare il quadro delle relazioni partecipative togliendo gli ostacoli ed istituendo qualche forma di incentivo fiscale a favore di dette pratiche, sia la strada migliore che lascia, ancora una volta, alle parti sociali di trovare i necessari accordi sussistendone le condizioni.

Venendo al merito della presente audizione e in particolare sul contenuto del provvedimento in esame, l'impianto generale "esclude che alle Imprese, sul terreno della partecipazione, possa essere imposto alcun obbligo, e prevedendo quindi una serie di opzioni, tra le quali deve essere ricompresa l'opzione zero."

Ci sembra questa la soluzione migliore perché evita il ripetersi del conflitto che

aveva caratterizzato la discussione nella precedente legislatura sui vari provvedimenti proposti ed era stata oggetto di contrasto, non sanato, tra alcune parti politiche e sociali.

Rileviamo che rispetto al precedente testo viene definito meglio il ruolo del contratto collettivo aziendale e le materie che lo stesso potrà regolamentare. (art.1) Nelle sue articolazioni il Contratto collettivo aziendale potrà prevedere “anche l’istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l’organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l’attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di *welfare* aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale d’impresa”.

Sul tale punto, Confimi Impresa ritiene che, fermo restando che già oggi, gli organismi Paritetici, costituiti tra le parti, svolgono le proprie competenze all’interno della legislazione in materia e sono governati dagli accordi costitutivi, la posizione in materia di “bilateralità” per quanto riguarda la costituzione di Enti a cui affidare la gestione del Welfare aziendale, sia essa la sanità integrativa, forme di sostegno al reddito oppure attività o di servizi sociali destinati ai lavoratori, non può che essere governata sulla base di principi che prevedano la volontarietà dei lavoratori interessati, la compartecipazione ai costi, con elementi di certezza ed esigibilità, sia il più possibile attenta alla qualità dei servizi e alla prossimità alle persone e meno burocratica e autoreferenziale.

Una bilateralità del welfare che sia a vantaggio di imprese e di lavoratori e non dei corpi intermedi, con una semplificazione dei costi di gestione, delle prestazioni, dei servizi e con un nuovo modello di governance che assicuri il rispetto di tali condizioni.

Per quanto riguarda gli organismi congiunti e paritetici Confimi ritiene che si debba andare ad una loro profonda rivisitazione al fine di ripensarne ruolo, assetti, funzioni ed operatività.

Anche in questa occasione non possiamo dimenticare di segnalare la profonda anomalia che si registra nel settore dell'edilizia, dove sono presenti una serie di oneri indiretti attualmente accantonati e gestiti presso enti bilaterali edili (Casse Edili) che trattengono ingenti risorse per costi gestionali ed erogazioni da ridistribuire alle parti sociali (Organizzazioni datoriali e Sindacati).

Questi enti bilaterali hanno assunto un ruolo centrale nella gestione della correttezza comportamentale delle imprese edili, ma il sistema necessita di una forte rivisitazione che deve essere finalizzata a migliorare la funzionalità operativa degli enti, nell'interesse esclusivo di imprese e lavoratori.

Occorre quindi rivedere il numero di questi enti, (in edilizia sono oltre 120 le casse edili), la loro destinazione, ecc., che danno vita oggi ad un sistema frammentato, disomogeneo e scarsamente efficace, nonché la qualità e la quantità degli accantonamenti.

L'obiettivo di ridurre il costo del lavoro deve passare anche attraverso una razionalizzazione complessiva di questo sistema, che non può essere lasciato (anche per il suo ruolo pubblico ormai inequivocabile) alla sola pattuizione privatistica tra Organizzazioni datoriali e sindacali.

Fermo restando il giudizio di Confimi Impresa sulla finalità della bilateralità, il disegno di legge non prevede che gli accordi collettivi aziendali, possano essere attuazione di accordi a livello nazionale e/o Interconfederale, ma rinvia ad accordi territoriali. Ricordiamo che nel sistema delle Pmi manifatturiere, stante le ridotte dimensioni aziendali, le attività che riguardano le materie in tema di Welfare aziendale, nelle declinazioni prima elencate, sono attività concordate, in prevalenza, a livello nazionale e/o Interconfederale.

Segnaliamo, inoltre, che andrebbe modificato il riferimento all'organo destinatario del deposito dell'accordo aziendale per le aziende con insediamento plurimo provinciale, in quanto le Direzioni Regionali del lavoro sono state soppresse e sostituite dalle Direzioni Interregionali. (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 121 del 14 febbraio 2014).

In merito a quanto previsto dal presente disegno di legge in materia di Controllo di gestione/Organi di sorveglianza (**art. 3 e 4**) Confimi Impresa, ritiene, che il modello proposto sia ancora sbilanciato sul modello tedesco (co-decisione, co-gestione) e questa scelta risulti ancora prematura nel contesto industriale e societario del paese dove la proprietà risulta, in gran parte, su base "famigliare".

Confimi Impresa, inoltre, richiama e condivide le perplessità che il documento congiunto delle OO. datoriali aveva sollevato in merito a tale previsione.

Veniva, infatti, ricordato che "la presenza di rappresentanti di lavoratori negli organismi di gestione delle imprese (quali il consiglio di sorveglianza in caso di adozione del modello dualistico) potrebbe dar luogo a confusione nell'esercizio delle funzioni e, soprattutto, nelle corrispondenti responsabilità ma anche determinare una sovrapposizione al modello esistente di coinvolgimento dei lavoratori come previsto dalle direttive europee.

La conseguenza potrebbe essere un'amplificazione del conflitto in palese contraddizione con il senso della partecipazione.

In altri termini vi è la preoccupazione di disseminare le responsabilità e di offuscare di fatto quelle di chi è chiamato a gestire l'operatività dell'impresa.

Preoccupazione accentuata nel caso in cui l'organo di vigilanza eserciti compiti di alta amministrazione così come accade qualora al consiglio di sorveglianza venga affidato il potere di deliberare sulle operazioni strategiche e sui piani industriali e finanziari della società (ex art. 2409-terdecies, lett. f-bis del cod.civ.).

Pur apprezzando che la previsione costituisce una possibile previsione dell'accordo istitutivo, non si può che ricordare, però, che la stessa, se introdotta, "potrebbe risultare un disincentivo ad adottare il modello dualistico di amministrazione e controllo che, invece, rappresenta una valida alternativa al modello di *governance* tradizionale, in grado di garantire una maggiore separazione fra proprietà e gestione dell'impresa."

Circa la partecipazione agli utili/capitale Impresa/azionariato, la posizione di Confimi Impresa non risulta in linea di principio contraria.

L'azionariato dei dipendenti può rappresentare uno strumento capace di incentivare la cooperazione tra dipendente e imprenditore per il raggiungimento di determinati

risultati e, quindi, per il rafforzamento della cultura aziendale e del senso di appartenenza. Tuttavia la soluzione è già oggi ampiamente disciplinata e realizzabile.

Forme di partecipazione agli utili per i prestatori di lavoro sono già disciplinate dal codice civile agli artt. 2349 e 2351 (anche a seguito delle modifiche introdotte nel 2003 con la riforma del diritto societario).

Com'è noto, l'art. 2349 cod. civ. rimette allo statuto della società la possibilità di deliberare:

- l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti mediante l'emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai dipendenti (co. 1);
- strumenti finanziari, diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o amministrativi, escluso il diritto di voto nell'assemblea generale degli azionisti.

Spetta in questo caso sempre allo statuto la disciplina delle modalità di esercizio dei diritti conferiti da tali strumenti.

Piuttosto sarebbe necessario intervenire sul regime di tassazione, sul quale è opportuno lavorare nella logica di favorire la maggior diffusione dell'istituto a fronte di una tassazione agevolata, quanto meno per quanto riguarda la partecipazione agli utili.

Per quanto riguarda le novità introdotte con gli articoli 7 e 8, (fondo fiduciario e modello applicabile nelle aziende non piccole) prendiamo atto che, anche in questo caso, si tratta di strumenti che hanno come obiettivo quello di patrimonializzare le imprese con il coinvolgimento dei lavoratori.

I modelli proposti, di derivazione americana, sono certamente interessanti ma vanno calati in un contesto economico finanziario aziendale che, almeno per quanto riguarda il sistema Confimi Impresa, si concentra su aziende a carattere principalmente familiare e con azionariato ristretto. Ciò non toglie, comunque, che l'introduzione di tali modelli partecipativi (art. 7) possa, con il tempo necessario, interessare le PMI per una maggior crescita patrimoniale e per aumentare le sue capacità di stare sul mercato e facilitando processi di innovazione tecnologica che abbisognano di forti investimenti finanziari.

Prendiamo altresì atto, positivamente, che, con norma di chiusura, si rinvia alle norme disciplinari previste dai CCNL per le ipotesi sanzionatorie in caso di mancato rispetto degli obblighi di riservatezza e segreto aziendale, che investono le responsabilità di coloro che saranno chiamati a ricoprire ruoli di rappresentanza all'interno degli organi di controllo e/o gestori.

Confimi Impresa, in conclusione, ritiene che l'introduzione della disciplina partecipativa deve impegnare il Governo ad accompagnarla con una adeguata disponibilità finanziaria dedicata ad una prima dotazione di incentivi fiscali che siano destinati alla contrattazione aziendale e allo sviluppo della partecipazione.

E' necessario quindi che intorno al presente provvedimento si sviluppi un clima di condivisione che favorisca una vera partecipazione nei luoghi di lavoro idonea a migliorare ed accrescere la competitività del sistema che vede sempre coinvolte le Aziende e lavoratori occupati.