

**MEMORIA SCRITTA CONTENENTE IN SINTESI IL PUNTO DI VISTA DELLA CONFAPI  
NELL'AMBITO DELL'AUDIZIONE SUL NUOVO DISEGNO DI LEGGE N. 1051 ATTUAZIONE  
DELL'ART. 46 DELLA COSTITUZIONE IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI**

Audizione dei rappresentanti CONFAPI  
11<sup>a</sup> Commissione  
Senato della Repubblica

*Roma, 18 Marzo 2015*

---

## **Premessa**

La CONFAPI ringrazia il Presidente Maurizio Sacconi ed i componenti della 11<sup>a</sup> 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 al tema della partecipazione dei lavoratori all'impresa.

Nel merito si precisa che il contributo CONFAPI, per il ruolo e la natura stessa della Confederazione imprenditoriale, è necessariamente incentrato soprattutto su quegli aspetti del disegno 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.

Nel merito, il disegno di legge contempla un dettagliato elenco di modalità di coinvolgimento attraverso la contrattazione aziendale o territoriale, che vanno dalle procedure di informazione e consultazione preventiva alle procedure di verifica e controllo sui piani di gestione aziendale e sulle strategie industriali e decisioni concordate con l'istituzione di organismi congiunti (con competenze, poteri di indirizzo e controllo su temi come la sicurezza e salute sul posto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, l'inquadramento, il welfare aziendale).

La contrattazione può prevedere modalità di partecipazione agli utili dell'impresa, all'attuazione e al risultato di piani industriali. Sono previste anche modalità di partecipazione al consiglio di sorveglianza o al collegio sindacale, modalità dirette o indirette di accesso privilegiato alla partecipazione azionaria o a quote di capitale o diritti di opzione.

Viene disciplinata la possibilità di istituire con contratto aziendale un fondo fiduciario a favore dei dipendenti, e di prevedere la creazione da parte di un intermediario finanziario (banca o altro istituto) di un fondo di investimento in obbligazioni emesse dall'azienda sul modello dei cosiddetti Esop (employee stock ownership planes) sviluppati negli Usa alla metà degli anni 70.

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

---

Il disegno di legge conferisce in via generale al contratto aziendale e territoriale 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.

Già nella precedente audizione dell'11 marzo 2014, CONFAPI aveva evidenziato l'importanza, soprattutto per quanto concerne le peculiarità strutturali e dimensionali delle piccole e medie imprese, di 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.

---

## Considerazioni 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 o territoriale, e non piuttosto attraverso un'imposizione per via legislativa evitando di formulare delle interventi 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 o territoriale 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.

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.

---

Rispetto all'originario disegno di legge, CONFAPI rileva un eccessivo irrigidimento dell'istituto, preoccupazione che era stata sollevata in occasione della precedente audizione, riscontrando un'enucleazione troppo dettagliata che rischia di vincolare e violare nell'autonomia delle parti la libera individuazione di forme di partecipazione rispondenti alle diverse specificità dell'impresa.

In tal ambito, la CONFAPI ribadisce che è importante valorizzare l'esperienza consolidata degli enti bilaterali come sedi privilegiate del modello partecipativo.

In particolare all'art. 1, comma 1 lettera b) lì dove si parla di eventuali oneri aggiuntivi a carico delle imprese per la formazione dei rappresentanti dei lavoratori all'interno dei comitati di gestione aziendale, sarebbe auspicabile che tale tipo di formazione fosse erogata dagli organismi bilaterali già previsti dalla contrattazione collettiva al fine di razionalizzare e ridurre i costi a carico delle imprese.

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, ha consolidato in maniera specifica e di concerto con le associazioni di categoria con cui è firmataria dei CCNL di sistema, lo strumento della bilateralità attraverso il recepimento degli accordi interconfederali all'interno dei CCNL di settore che hanno dato vita ad enti bilaterali.

---



Il suddetto recepimento degli strumenti consolidati della bilateralità potrebbe anche estendersi alle previsioni in tema di partecipazione 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 nel disegno di legge.

Nello specifico, nella stesura dell'art. 2 concernente i requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo occorrerebbe meglio precisare al comma 1 quale sia il rapporto "gerarchico" tra l'accordo interconfederale stipulato da confederazioni comparativamente maggiormente rappresentative e il contratto istitutivo i cui effetti sarebbero estensibili a tutti i dipendenti dell'unità produttiva, nonché in assenza del detto accordo interconfederale a quali altri accordi interconfederali si possa fare riferimento per ottenere il medesimo effetto estensivo.

In merito all'art. 6 in combinato disposto con l'art. 7, nello specifico delle piccole e medie imprese la partecipazione azionaria dei lavoratori ed in particolare la possibilità per i dipendenti di sottoscrivere azioni o quote della società attraverso quote percentuali della retribuzione futura ovvero premi di produzione, si ritiene che un tale istituto debba essere disciplinato in maniera coordinata con interventi di facilitazione nell'accesso al credito anche ai fini dell'istituzione di fondi fiduciari previsti dall'art. 7.

Si ritiene condivisibile in linea generale la previsione di un organico procedimento che consenta un'applicazione pratica dell'istituto partecipativo innovando le vecchie previsioni di principio rimaste prive di qualsiasi riscontro sostanziale.

---

Entrando nel merito della previsione del legislatore, la CONFAPI reputa debba essere chiarito in maniera più specifica quale possa essere l'esito dell'applicazione di tale procedura nel caso di una eventuale crisi conclamata dell'impresa, in particolar delle piccole e medie imprese, in quanto la procedura suddetta pare applicarsi in regime di ordinaria amministrazione per la vita aziendale. Ciò anche al fine di meglio calibrare la finalità certa della partecipazione, ovvero quella di consentire la "successione" nella gestione e nel controllo dell'impresa.

Ulteriore necessità di chiarimento relativamente agli strumenti finanziari per agevolare la partecipazione dei lavoratori è quella di verificare la praticabilità di un istituto innovativo quale il *trust* privo di una regolamentazione specifica nell'ordinamento giuridico italiano che dovrà pertanto trovare parallelamente una regolamentazione specifica nel testo unico bancario.

## CONCLUSIONI

CONFAPI è consapevole che il tema della partecipazione nelle sue diverse forme può contribuire a rafforzare il clima collaborativo nelle relazioni sindacali, ancor più in questa fase di grave situazione economica e sociale dell'Italia.

Tuttavia, nel riscontrare nel disegno di legge la salvaguardia dell'autonomia delle parti nella centralità della contrattazione aziendale o territoriale, d'altra parte si rileva la mancanza di qualsivoglia riferimento al rapporto con la contrattazione nazionale.

Si ritiene inoltre di dover valutare l'opportunità di attendere l'esito del dibattito in corso a livello europeo sulla revisione delle tre Direttive inerenti le tematiche dell'informazione e consultazione dei lavoratori.

---