



*Ufficio di Segreteria*

CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

## **Documento CGIL Nazionale su Ddl 1051 della Commissione Lavoro del Senato**

Il disegno di legge 1051 si propone di attuare l'articolo 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori. Si tratta, come è stato precisato nella audizione del 17 marzo 2015 di un testo dispositivo. Nella prima versione del Ddl 1051 si disponeva delega al governo a legiferare su una serie di materie e argomenti che parzialmente, con integrazioni aggiunte e modifiche vengono ripresi nell'attuale formulazione. Rispetto alla prima stesura del Ddl avevamo ravvisato l'utilità, con un documento fornito alla Commissione Lavoro del Senato, di una delega al governo previo confronto con le organizzazioni sindacali confederali e precisata la nostra contrarietà a un testo dispositivo. Aggiungiamo a questo, oggi, che trattandosi di attuazione di un articolo costituzionale ravvisiamo l'esigenza di un intervento e di un disegno applicativo coerente che riguardi i diversi articoli della Costituzione in materia di relazioni industriali evitando di procedere in materia frammentata per singoli argomenti.

Ovviamente il tema della partecipazione dei lavoratori è di nostro interesse e fa parte della nostra elaborazione contrattuale e della nostra esperienza rivendicativa e quindi non ci sottraiamo a considerazioni di merito in parte già anticipate nel richiamato documento inviato dopo l'audizione del 4 marzo 2014.

Per quanto riguarda il contratto istitutivo a livello aziendale e territoriale normato all'art.1, che rappresenta lo strumento che attiva tutte le modalità di partecipazione successivamente delineate, rileviamo che per le procedure di informazione e consultazione il riferimento ai livelli minimi dimensionali previsti dalla legislazione vigente (50 addetti) coprono il 25% del totale degli occupati e questo di sicuro rappresenta un limite da superare; se appare utile il riferimento alla formazione per i componenti degli organismi congiunti per le materie da attribuire agli stessi o a dei comitati ribadiamo, come da documento precedente, che alcune materie sono affidate dalla legge a soggetti ben individuati come gli RLS per salute e sicurezza, altre sono a nostro avviso di competenza della contrattazione come l'organizzazione del lavoro, mentre è possibile prevedere che su mandato della contrattazione organismi congiunti possano affrontare e risolvere temi specifici come ad esempio la formazione; il riferimento agli utili di impresa e alla normativa

Corso d'Italia, 25 – 00198 Roma  
Telefono 06 84761 - Fax 06/8476490  
e-mail: [conf.segreteria@cgil.it](mailto:conf.segreteria@cgil.it)  
[www.cgil.it](http://www.cgil.it)

Affiliata alla Confederazione  
Europea dei Sindacati (CES)  
e alla Confederazione Internazionale  
dei Sindacati (ITUC-CSI)



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

*Ufficio di Segreteria*

vigente su salario minimo legale non appare pertinente vista la fase ancora di discussione parlamentare in corso e soprattutto la posizione sindacale di riferire il salario minimo legale ai minimi dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per i requisiti del contratto istitutivo all' art.2 ai fini della sua applicazione a nostro avviso devono valere quelli già esistenti e definiti dal Testo Unico di gennaio 2014 per la contrattazione aziendale.

Si ribadisce come da precedente documento inviato che per quanto concerne i Consigli di Sorveglianza la forma societaria che può più favorire processi di partecipazione è quella duale e si conferma il nostro parere alla presenza negli stessi di rappresentanti eletti dei lavoratori e lavoratrici. Si aggiunge poi che il modello duale, per quanto disponibile, è poco attuato e dove presente non comporta la conseguente attivazione dei processi di partecipazione ed a questo fine occorre anche interrogarsi se un intervento che affida solo alla volontà delle parti gli obiettivi di partecipazione alle scelte di impresa e alla sua governance costituisca l'unica scelta possibile. Un modello che non si affidi solo alla volontà delle parti dovrebbe a nostro avviso prevedere anche sanzioni,tema affrontato in altre proposte di legge. In sintesi occorrerebbe guardare anche a modelli più avanzati di partecipazione e codeterminazione presenti nella esperienza europea ed anche a modelli di partecipazione definiti a livello di gruppo/azienda in Italia che a quei riferimenti si ispirano come l'accordo Volkswagen applicato in Lamborghini e Ducati.

La previsione di una partecipazione nei Collegi Sindacali all'art.4 non riscuote invece parere favorevole dati i livelli di specializzazione richiesti ai suoi componenti e i compiti più generali di controllo affidati dalla normativa agli stessi.

La opportunità dettata dall'art.5 di forme di partecipazione anche nelle aziende con meno di 300 dipendenti appare una indicazione apprezzabile agendo su un tema,quello dei livelli dimensionali,già segnalato precedentemente.

Gli articoli 6,7,8 dispongono delle materie relative alla partecipazione azionaria,del fondo fiduciario, del fondo di investimento.

Senza entrare nel dettaglio delle diverse modalità contemplate si riconferma la possibilità, peraltro già presente nella vita delle imprese di piani azionari, nelle varie forme possibili. Beninteso,come previsto dallo stesso testo,quando si prevede di utilizzare quote di salario, entro limiti ben definiti, questo non può che farsi su basi volontarie. La stessa possibilità di agevolazioni fiscali,considerati i problemi di risorse



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

*Ufficio di Segreteria*

comunque scarse, non vede contrarietà di principio anche se l'indicazione di utilizzare la strumentazione del salario di produttività non appare pertinente. Proseguendo mentre sosteniamo che i processi di partecipazione devono avere una loro autonomia e non essere conseguenza del possesso di azioni, allo stesso tempo va riconosciuto al testo una chiarezza di impostazione su questa parte quando propone un approccio integrato tra partecipazione azionaria e societaria, tra democrazia economica e industriale. Poiché, guardando alle esperienze europee ed anche alle posizioni degli altri sindacati confederali italiani, questo tema vede approcci, storie e culture diverse, esprimiamo anche su questo punto una nostra disponibilità al confronto e ad apportare contributi di merito. A riprova di ciò ribadiamo, come fatto all'audizione del 17 marzo 2015, che unitariamente abbiamo partecipato e condiviso nel territorio esperienze che ci sembrano riconducibili in parte a quanto previsto in specifico all'articolo 8 del Ddl 1051.

Da ultimi appare utile l'Osservatorio previsto all'art.9 mentre per la riservatezza delle informazioni all'art.10 va evitato che essa rappresenti la scappatoia per non rendere esigibili le informazioni e gli stessi diritti di partecipazione.

In conclusione segnaliamo che il limite più forte che il Ddl 1051 rappresenta è costituito dalla assenza di modelli più avanzati di codeterminazione presenti nella esperienza europea. Modelli più avanzati a cui vorremmo che si guardasse maggiormente sia per la parte relativa alla partecipazione nei Consigli di Sorveglianza sia per la parte riguardante ai poteri delle rappresentanze sindacali in azienda. Il mutamento profondo che il Parlamento sta decidendo sulle politiche del lavoro, anche contro le posizioni del sindacato confederale, in materia di licenziamenti individuali e collettivi, mansioni, controlli a distanza etc richiedono anche una considerazione di questi aspetti ed in particolare delle relazioni sindacali a tutti i livelli inclusi i rapporti tra le parti in azienda.

Roma 26 marzo 2015

Segreteria Nazionale CGIL

Corso d'Italia, 25 – 00198 Roma  
Telefono 06 84761 - Fax 06/8476490  
e-mail: [conf.segreteria@cgil.it](mailto:conf.segreteria@cgil.it)  
[www.cgil.it](http://www.cgil.it)

Affiliata alla Confederazione  
Europea dei Sindacati (CES)  
e alla Confederazione Internazionale  
dei Sindacati (ITUC-CIS)