



**Disegno di Legge n. 1051  
Attuazione dell'art. 46 della Costituzione in materia di Partecipazione dei  
Lavoratori**

**Nota del Dipartimento Confederale della UIL  
Contrattazione e Politiche Settoriali**

**8 aprile 2015**

**La UIL, innanzitutto, ritiene opportuno e necessario ribadire – facendo riferimento a quanto già comunicato nella audizione del 17 marzo scorso – il proprio giudizio positivo sul valore dell’iniziativa politica e parlamentare, assunta dalla 11° Commissione ( Lavoro e Previdenza Sociale ) del Senato, di dare attuazione, con il nuovo impianto normativo del Disegno di Legge 1051, al principio costituzionale dell’art. 46 della Costituzione in materia di Partecipazione dei Lavoratori alla vita di Impresa, richiamando altresì analoghe opportunità e necessità che la attuazione di obiettivi comuni siano condivisi.**

**La UIL, in secondo luogo, ritiene altrettanto opportuno e necessario – richiamando quanto già comunicato nel corso degli anni precedenti e delle varie audizioni in sede parlamentare – riconfermare e ribadire le convinzioni e gli orientamenti generali dell’Organizzazione:**

- in linea generale, già alcuni anni orsono nel corso della audizione presso la stessa Commissione del Senato ( Disegni di legge nn. 803 e 964 / 2008 e Disegno di Legge Treu sulla stessa materia ) la Uil affermò la propria convinzione sulla necessità di definire e attuare un quadro normativo che consentisse l’introduzione e lo sviluppo di un Modello avanzato di partecipazione dei Lavoratori, mirato alla modernizzazione della Governace delle Imprese e alla stimolazione della loro competitività, nel quadro della evoluzione del Modello Sociale Europeo avendo sempre al centro il ruolo e la tutela dei Diritti della Persona e del Lavoratore.**
- Nella recente audizione del 17 marzo del presente anno – richiamando e ribadendo i principi guida e gli orientamenti precedentemente espressi nella audizione del 4 marzo 2014 – la UIL li ha così riassunti: 1 ) consapevolezza e convinzione dei necessari cambiamenti indotti dagli scenari internazionali e nazionali, che**

investono tutto il sistema delle imprese, i modelli produttivi e gestionali, la competitività, e, di conseguenza, la necessità di modernizzare e articolare i sistemi di partecipazione dei lavoratori alla vita e allo sviluppo delle imprese; 2 ) Partecipazione e Responsabilità Sociale, in una visione che investa tutte le sfere della vita di impresa, sono un investimento, un volano e un valore aggiunto sia in termini economici, in una prospettiva di medio e lungo termine, sia in termini di democratizzazione del sistema delle imprese; 3 ) l'appartenenza di tali convinzioni alla concezione associazionistica e alla cultura riformista della UIL, tese – contemporaneamente – al superamento del tradizionale conflitto capitale – lavoro, alla valorizzazione del ruolo e dell'autonomia negoziale collettiva delle Parti Sociali in tutti i suoi livelli ( Nazionale, Aziendale, Territoriale ), alla attuazione e diffusione di un consolidato Modello Duale di Governance delle imprese.

Dati i principi e gli indirizzi richiamati e in relazione al Ddl 1051 in discussione, riteniamo opportuno e necessario proporvi alcune nostre considerazioni e riferimenti fondamentali.

### 1 ) la Centralità del Dettato Costituzionale

L'art. 46 della Costituzione, data la sua finalità – l'armonia tra elevazione economica e sociale del lavoro e le esigenze della produzione – cita esplicitamente “..., *la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.*”

E' nostra opinione e convinzione – fermo restando che i Soggetti attuativi del fine e indicati chiaramente dal dettato costituzionale sono 2 , Lavoratori e Imprese – che il valore centrale sia dato dal riconoscimento del DIRITTO DEI LAVORATORI all'interno di un equilibrio condiviso ( “l'armonia” ) tra interessi diversi.

Elementi – duplicità dei soggetti attivi e centralità del diritto – che una legge attuativa dovrebbe esplicitare con altrettanta chiarezza nei suoi scopi.

Elementi che non possono prescindere dalle considerazioni seguenti.

### 2 ) la funzione della Contrattazione Collettiva

Non c'è dubbio che sia in corso un processo, dialetticamente animato, di trasformazione radicale dei rapporti di lavoro e salariali, dei modelli contrattuale e della rappresentanza sociale, del sistema delle relazioni industriali.

La UIL, data la sua cultura riformista e le convinzioni sopra esposte, è e continua ad essere disponibile ai vari livelli di confronto ritenendo indispensabile una condizione di metodo ai fini di un disegno organico e condiviso: ferme restando le prerogative istituzionali e parlamentari, riteniamo infatti auspicabile e necessario che il quadro normativo ordinario e attuativo dei dettati costituzionali si evolva all'interno di un sistema complessivo e coordinato di relazioni politico / istituzionali e sociali.

E' in tale contesto che la proposta riformatrice del Ddl 1051 acquisterebbe il suo pieno valore costituzionale.

Il Disegno di Legge, infatti, propone e prefigura chiaramente un atto di autonomia collettiva tra le parti sociali rappresentative ma, allo stesso tempo, mostra altrettanto chiaramente due elementi negativi ai fini della efficacia della transizione sperimentale.

Il primo – data l'autonoma libertà di scelta in azienda o nel territorio tra una gamma molteplice e articolata di modelli di rapporti e di relazioni in più sfere distinte attinenti il lavoro, la produzione e la retribuzione, il Welfare ampiamente inteso, la rappresentanza e la rappresentatività, la governance gestionale ed economica – la UIL lo individua nell'assenza di riferimenti che possano assicurare la governabilità sociale complessiva dei processi attuativi.

Il secondo, legato al primo, è l'elemento della “deroga”, ancorchè implicita. Il Ddl infatti, individuando nell'Accordo Interconfederale il requisito necessario alla stipulazione del “Contratto Istitutivo” a livello aziendale o territoriale, non solo sostituisce, delegittimandola, la funzione di deroga del Contratto Collettivo Nazionale, ma finisce per far assumere a tutto il sistema dei rapporti una caratteristica di “regolamentazione” di fatto, con effetti limitanti se non addirittura inibitori di una reale sperimentazione contrattuale attuativa di modelli di democrazia industriale ed economica diversi e alternativi e, allo stesso tempo, liberamente cumulabili.

La UIL ritiene che, assumendo il “criterio” – non il requisito – dell'Accordo Interconfederale – inteso come prima sede di recepimento della normativa, di indirizzo e orientamento mediante “Lnee Guida”, di monitoraggio complessivo e sul territorio, e di supplenza solo là dove la Contrattazione Collettiva fosse assente ( a implementazione del valore e delle funzioni della bilateralità ) – Il Contratto Collettivo, inteso a tutti i suoi livelli, in primo luogo quello Nazionale, potrebbe diventare così la seconda sede ( settoriale ) di recepimento attuativo sia nella Prima Parte generale, sia in termini di ampliamento delle materie delegate alla Contrattazione Integrativa ( Aziendale e territoriale ).

In tal modo il rapporto tra Legge attuativa e di sostegno e Autonomia Negoziale delle Parti Sociali Rappresentative ai vari livelli – in un contesto e in uno scenario finalmente attuativi della Partecipazione dei Lavoratori, ma anche monitorati e governati nella loro oggettiva sperimentalità – produrrebbe quella sinergia condivisa indispensabile per alimentare i processi di sviluppo delle imprese e del Modello complessivo delle Relazioni Industriali.

### 3 ) Modelli di Democrazia Industriale e di Democrazia Economica

La UIL – tenuto conto che considera quanto detto al punto 2 ) un elemento indispensabile non affrontato dal nuovo Ddl 1051, tenuto conto dell'alta problematicità determinata dalla contemporaneità normativa di Modelli di Democrazia Industriale e di Democrazia Economica, tenuto conto altresì della attuale fase economica che induce a considerare i secondi ancora prematuri tanto più in quanto comunque necessitanti del consolidamento dei primi, tenuto conto infine della necessità prioritaria del rafforzamento normativo della Informazione e Consultazione – ritiene opportuno e necessario ribadire il proprio convincimento che assume a riferimenti prioritari il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e il Modello Duale.

**Fermo restando ciò, la UIL ritiene comunque opportuno sottolineare alcune considerazioni di merito:**

- **rileviamo innanzitutto che, la possibilità di istituire modelli partecipativi di Democrazia Industriale aggiuntivi e/o in alternativa a quelli consolidati – i quali trovano già fondamento in un quadro normativo complesso che affida materie e competenze a soggetti definiti – potrebbe produrre effetti destrutturanti il quadro della coesione sociale ( citiamo ad esempio la specifica problematica attinente all’ambiente di lavoro in tema di salute e sicurezza, DL n. 81 del 9 aprile 2008, che, tra l’altro, prevedendo all’art.1 la clausola di cedevolezza, impatta la materia delle competenze concorrenti tra Stato e Regioni, ai sensi dell'art. 117 comma 3 della Costituzione Italiana; e ancora, sugli interventi in materia di formazione professionale, art.118 della Legge 23 dicembre 2000, n.388 e successive modifiche, che prevede l’istituzione di fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua );**
- **in materia di Informazione e Consultazione, consideriamo inoltre necessario che il mancato obbligo in tal senso da parte dell’impresa venga assunto e riconosciuto non più in termini di sanzioni puramente amministrative peraltro irrisorie, ma in termini di condotta antisindacale;**
- **in tema di Democrazia Economica, in relazione alle modalità di partecipazione dei lavoratori al reddito o al capitale d’impresa – data comunque la loro diretta connessione alle dinamiche retributive, e dati pertanto i rischi di sperequazioni e discriminazioni e di oggettivi “conflitti di interesse” tra prassi partecipative generali e strumenti / forme di coinvolgimento economico - la UIL ribadisce la necessità di chiarezza e trasparenza nella distinzione tra diritti e forme di coinvolgimento nella governance di impresa e diritti e forme di partecipazione economica e, pertanto, la necessità di un chiaro indirizzo di priorità temporale dei primi a garanzia della gradualità del processo evolutivo di tutti i Modelli di Partecipazione.**