



Audizione informale

Proposte di legge C. 139 Cirielli, C. 695 Polverini, C. 1986 Mollicone, C. 2370 Molinari e C. 3138 Librandi, recanti disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa

Commissioni riunite
VI (Finanze)
XI (Lavoro Pubblico e Privato)
Camera dei Deputati

15 febbraio 2022

La strada che porta alla costruzione di un sistema di relazioni industriali più forte e che veda la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni delle imprese come uno degli elementi del suo rilancio, finora, si è rivelata complessa e carica di ostacoli. Solo la via contrattuale, in alcuni settori specifici, è riuscita a porre alcune basi per lo sviluppo di un sistema di informazione più forte, o di strumenti di partecipazione che hanno promosso una maggiore incisività della funzione dei dipendenti nelle decisioni aziendali. Ma, purtroppo, gli esempi in tal senso sono ancora pochi e scarso ci pare essere l'interesse delle nostre controparti a scommettere su questo terreno.

Questa fase, invece, sarebbe la fase nella quale rafforzare il livello di coinvolgimento del personale alle scelte aziendali, soprattutto per le grandi sfide che grosse parti dei settori produttivi del nostro Paese dovranno affrontare: la transizione energetica, quella ecologica, quella digitale, nonché le risorse del PNRR destinate a progetti direttamente legati a queste grandi missioni saranno l'occasione per una grande stagione di innovazione produttiva e organizzativa di diversi settori che non possono non vedere un protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le cinque proposte di legge sul rafforzamento della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni delle imprese provano a recuperare un oggettivo ritardo italiano rispetto all'applicazione dell'articolo 46 della Costituzione, nonché rispetto alle diverse normative degli altri paesi indubbiamente più avanzate. I testi presentati individuano degli elementi condivisibili (il rafforzamento del diritto all'informazione, la definizione di uno spazio di confronto dedicato alle prospettive dell'azienda, etc...) che potrebbero contribuire ad un rinnovato rilancio e rafforzamento del sistema di relazioni industriali, ma, allo stesso tempo, introducono degli elementi che rischiano di viziare il dibattito e di comprometterne le potenzialità.

Innanzitutto, è bene dire che sarebbe sbagliato il ricorso alla delega al Governo: i principi che vediamo definiti nelle proposte sono eccessivamente generici e potrebbero prestarsi a traduzioni anche molto differenti. Sarebbe più opportuno che il Parlamento aprisse una discussione su aspetti delicati che potrebbero avere un impatto molto rilevante sul sistema di relazioni industriali, consapevoli della necessità e opportunità di delegare non tanto al potere esecutivo, quanto alla contrattazione la definizione di materie sensibili. Inoltre, sarebbe utile anche evitare di inquadrare questo tema come un punto separato da altri elementi che possono fondare un nuovo diritto del

lavoro: riteniamo infatti che sia arrivato il momento di fare i conti con altri articoli della Costituzione che, pur riguardando il diritto del lavoro, ancora non vedono un'adeguata applicazione. La nostra Organizzazione, per queste ragioni, ormai nel lontano 2016, ha avviato una grande discussione su una proposta di legge popolare chiamata [CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO](#), una legge che innovasse il diritto del lavoro a partire dall'estensione di diritti e tutele a tutte le lavoratrici ed i lavoratori e che, al contempo, si ponesse l'obiettivo di dare gambe sia all'articolo 46 che agli articoli 36 e 39 della Carta costituzionale. Il testo in questione è stato depositato alle Camere, ma ancora non è mai stato discusso. All'articolo 39 del suddetto testo abbiamo esplicitato la nostra proposta di declinazione dell'applicazione dell'articolo 46 della Costituzione alla quale, a nostro avviso, potrebbe essere utile ispirarsi nel tentativo di arrivare ad un testo unico sull'argomento.

Le cinque proposte di legge presentate hanno contenuti simili e riprendono, in alcune previsioni, orientamenti contenuti anche in proposte di legge presentate nelle scorse legislature. La novità che emerge è l'ampio ricorso, da parte di alcuni ddl, alla delega al Governo su tematiche decisamente ampie.

I principi e i criteri direttivi a cui dovrebbero ispirarsi le deleghe sono:

- l'istituzione di organismi congiunti;
- procedure formali per garantire l'informazione;
- distribuzione ai dipendenti di una quota del profitto;
- l'accesso collettivo dei lavoratori al capitale d'impresa;
- l'istituzione di una commissione ministeriale specifica;
- la determinazione dei benefici discendenti dall'adozione dello statuto partecipativo;
- facoltà per le aziende di stipulare un accordo collettivo per individuare forme di collaborazione e gestione;
- stessa facoltà in ambito confederale e/o territoriale;
- autonomia delle parti nella scelta delle forme;
- istituzione di un organismo di sorveglianza e di indirizzo sulla gestione dell'azienda;
- istituzione di organismi congiunti paritetici con competenze specifiche (sicurezza, produttività, pari opportunità, organizzazione del lavoro) partecipazione agli utili di impresa;
- istituzione di soggetti collettivi per l'accesso al capitale dell'impresa;
- rafforzamento degli obblighi di informazione;
- rafforzamento delle procedure di verifica dei risultati e delle decisioni adottate;
- ogni altra forma di collaborazione riconosciuta a livello europeo;
- individuazione di agevolazioni fiscali finalizzate a promuovere forme di partecipazione economica;
- individuazione dei requisiti minimi di rappresentatività;
- promuovere l'introduzione di forme di partecipazione, riconoscendo incentivi alle stesse;
- individuazione dei requisiti minimi affinché le imprese, per effetto di accordo, possano dettare uno statuto partecipativo: organismi congiunti, procedure formali di informazione, distribuzione di quota di profitto sotto forma di azioni, accesso collettivo al capitale di impresa;
- certificazione della sussistenza dei requisiti da parte della direzione del lavoro competente;
- determinare i benefici per le aziende che adottano lo statuto partecipativo.

Molti di questi principi risultano condivisibili ed in parte rispondono anche a nostre rivendicazioni: risulta però assai problematica la via della delega in quanto potrebbe prestarsi alla stesura di decreti attuativi non rispondenti all'obiettivo di costruire un sistema di relazioni industriali più forte. Per queste ragioni riteniamo più opportuno affrontare il percorso di definizione di una sede di confronto finalizzata al controllo delle decisioni delle imprese attraverso una legge ordinaria che compiutamente affronti le diverse tematiche legate alla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori: oltre alle materie oggetto di confronto, all'individuazione delle sedi, è necessario trovare

il corretto equilibrio tra la legge e la contrattazione alla quale opportunamente demandare alcune delle questioni che vengono affrontate nelle proposte; come inevitabile riteniamo debba essere il legame tra nuove relazioni industriali e la certificazione della rappresentatività.

Vi sono poi proposte che prevedono degli interventi volti a modificare la legislazione preesistente o che si limitano a piccole innovazioni legislative nell'attuale quadro del diritto del lavoro italiano. Queste, seppur hanno il pregio di evitare il principio di delega al Governo, appaiono carenti su diversi aspetti che andrebbero recuperati. Alcuni, inoltre, affrontano il tema delicato della partecipazione azionaria sul quale esprimiamo la nostra contrarietà in quanto indebolirebbe la funzione di autorità salariale della contrattazione collettiva.

Cosa servirebbe a nostro avviso?

Partiamo da quello che ci sembra lo scopo principale: il rafforzamento del sistema di relazioni industriali. Le materie definite nelle deleghe piuttosto che nell'ambito dei compiti in capo agli organismi previsti sono svariate: alcune rappresentano le materie tipiche di un organismo di "sorveglianza" tipico di altri Paesi, o frutto di accordi nel nostro Paese; altre materie invece sono tipiche di un sistema di relazioni sindacali come il nostro che ha affidato alla contrattazione la definizione dei sistemi di informazione delle rappresentanze sindacali. Intervenire su questo secondo aspetto modificando il "destinatario" dell'informazione appare non opportuno. Piuttosto potrebbe essere utile rafforzare quanto previsto dal D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in merito alla modalità di informazione e di consultazione, nonché sulle sanzioni previste in caso di violazione del diritto in questione. Sulla prima categoria di materie (quelle tipiche dei consigli di sorveglianza) ci pare che la definizione possa essere in alcuni casi esaustiva e che debba essere in ogni caso integrabile attraverso la contrattazione collettiva.

La sede formale in cui sviluppare un sistema evoluto di partecipazione ha bisogno di una fonte normativa che non renda rigida l'attuazione, ma che lasci ampi spazi alla contrattazione di intervenire nella sua definizione. In ogni caso, per garantire che almeno nelle aziende più grandi sia prevista una partecipazione dei lavoratori negli organismi di controllo si ritiene utile una possibile modifica del codice civile o comunque una norma che possa prevedere la partecipazione di lavoratori alle riunioni degli organi di controllo. Si valuti, in quest'ottica, anche la possibilità di prevedere degli step differenti sulla base della diversità non solo dimensionale del sistema imprenditoriale italiano, ma anche della diversità settoriale: nei settori dei servizi gestiti da imprese a controllo pubblico per esempio potrebbe essere più immediata la costruzione di un sistema avanzato anche in funzione degli ambiti di intervento.

L'individuazione dei lavoratori coinvolti in questi organi non può che essere di natura elettiva o comunque affidata alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sempre attraverso criteri elettivi. Questo naturalmente richiederebbe una legislazione che consenta anche la certificazione della rappresentatività delle stesse.

Risulta invece critica la modalità con la quale viene affrontato il tema della distribuzione degli utili a cui viene legato il tema della partecipazione azionaria. Siamo convinti che la maggiore partecipazione dei lavoratori non passi attraverso la facoltà di voto nell'ambito dell'assemblea dei soci.

Con l'auspicio di fornire al dibattito parlamentare degli elementi di maggior dettaglio, rinviamo alle proposte contenute nella Carta dei diritti di cui abbiamo parlato in apertura, ed in particolare agli articoli 39 e 40 della stessa.

[Carta dei diritti universali del lavoro](#)