



**MEMORIA UIL SULL'AUDIZIONE IN MERITO ALLE PROPOSTE DI LEGGE
C0139, C0695, C1986, C2370, C3138
PRESSO LE COMMISSIONI RIUNITE VI (FINANZE) E XI (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) DELLA
CAMERA DEI DEPUTATI
15 FEBBRAIO 2022**

Gentili Onorevoli,
ringraziamo la VI Commissione (Finanze) e XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera per l'odierna audizione informale in merito alle proposte di Legge C0139, C0695, C1986, C2370, C3138 vertenti sul tema della partecipazione dei lavoratori.

Come Uil apprezziamo la volontà di riaprire la discussione sulle prospettive della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese, sebbene evidenziamo perplessità in merito sia a forme di azionariato o partecipazione agli utili dei dipendenti che alla partecipazione dei loro rappresentanti nella gestione diretta dell'impresa, essendo noi favorevoli da tempo alla realizzazione di un Modello Duale che preveda la presenza degli stessi nei Comitati di Sorveglianza e un ruolo più forte dei Comitati Aziendali Europei (CAE).

È evidente che i cambiamenti indotti dagli scenari nazionali ed internazionali investono la dimensione dell'impresa nella sua intera struttura e nelle relazioni, imponendo il cambio di approccio alle priorità di medio e lungo periodo e spostando l'attenzione su "ciò che si produce, come si produce e come si distribuisce".

Lo sviluppo di un modello partecipativo delle lavoratrici e dei lavoratori, in Italia e in Europa, è da sempre un asset centrale delle relazioni sindacali. Arrivare a definire un "Codice della Partecipazione" è quanto mai indispensabile per garantire un rapporto diverso tra lavoro, impresa e istituzioni, anche al fine di raggiungere un nuovo modello per un più sano sviluppo del Paese.

La Uil è convinta che bisogna rilanciare con forza il tema della partecipazione delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze, non solo sotto il profilo organizzativo ma, soprattutto, in termini di governance.

È infatti, il momento, di ripensare a un sistema partecipativo per il nostro Paese che, contemplandone le specificità dell'apparato produttivo, sappia costruire le basi per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di prendere parte attiva alle decisioni fondamentali dell'azienda, sia in termini di sviluppo che di scelte strategiche, affrontando il contesto attuale caratterizzato da un lato dall'innovazione tecnologica dall'altro dalla crisi economica e sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19.

Bisogna quindi rafforzare il dialogo con le imprese, tenendo conto in particolare del nuovo modello contrattuale e avviando così percorsi partecipativi molto più attuali per un nuovo modello di relazioni industriali in Italia ed in Europa, considerando che nell'ultimo ventennio si è avvertita

anche l'influenza di una politica del diritto non molto lungimirante in materia di diritti del lavoro e ruolo del sindacato.

Quest'ultimo è stato per necessità rivalutato nella fase acuta della pandemia dando luogo a fondamentali intese a vari livelli in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e aspetti funzionalmente connessi. Mentre non è stato egualmente valorizzato sia a monte che a valle dei processi decisionali riconducibili alla ripresa e alla ricostruzione.

Nel dibattito attuale poco spazio è dedicato al "lavoro sostenibile", ritenendosi che la sostenibilità del lavoro sia la derivata di investimenti sensibili legati alla transizione ecologica, ambientale e digitale.

In realtà il "lavoro sostenibile" è un concetto che va sviluppato tenendo conto delle lezioni del passato fatte di crescita produttiva, di diseguaglianze e di pochi investimenti nel capitale umano. Infatti, il contesto e lo scenario di crisi hanno posto in evidenza l'esigenza di una nuova "etica degli affari" che non può che passare attraverso un maggiore controllo sulla "Governance".

In assenza di regole certe, abbiamo purtroppo toccato con mano e pagato prezzi altissimi, sia a livello locale che globale, rimettendo al solo mercato la regolazione dei flussi economici e i controlli esterni "imparziali".

Le strategie imprenditoriali, troppo spesso meramente finanziarie e prive di supporti produttivi reali, hanno non solo puntato a risultati a breve per pochi, ma hanno mortificato il "valore lavoro" in sé, pregiudicando le potenzialità professionali del dipendente oltre che del capitale finalizzato allo sviluppo.

Deve essere fatto un passo avanti volto a far avanzare la cultura della partecipazione nel nostro tessuto economico, nell'intento comune, di costruire una più forte "solidità competitiva" attraverso la valorizzazione della persona oltre che del capitale, attento al ruolo del middle management ed un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere: questo il presupposto e il percorso voluto fortemente dalla UIL, che parte con il rilancio della Responsabilità Sociale dell'Impresa, con la valorizzazione dei codici etici, con il potenziamento del ruolo dei Comitati Aziendali Europei (CAE), con l'impegno e la realizzazione di primi modelli di Welfare aziendale.

Un adeguato livello di coinvolgimento (in particolare in chiave di aggiornamento e valorizzazione delle competenze professionali) e di compartecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta un valore aggiunto prezioso e irrinunciabile cui imprese e sindacato devono mirare e perseguire congiuntamente.

Nella nostra concezione lo sviluppo del modello partecipativo non può essere confinato solo alla sfera economica, ma va inquadrato in una visione più ampia della Partecipazione su cui fondare un nuovo assetto del lavoro e dell'impresa. Tanto più nel contesto attuale dove si registra una progressiva terziarizzazione dei lavori ed un ricorso sempre più frequente all'istituto dell'appalto. Un processo che rischia di deresponsabilizzare l'impresa rispetto a tali tematiche. Quella della partecipazione deve invece essere una scelta profonda di democratizzazione del mondo dell'impresa capace di permeare tutti i livelli del tessuto produttivo. Inoltre, anche le positive esperienze territoriali o aziendali devono uscire da una dimensione limitata ed in questo il sindacato deve svolgere un ruolo decisivo di trasferimento e diffusione di esperienze e informazioni.

È necessario quindi rafforzare:

- la partecipazione come strumento alle scelte strategiche dell'impresa, non limitandola al solo aspetto della gestione delle crisi o di anticipazione degli effetti delle stesse sull'organizzazione del lavoro e sul lavoro stesso;
- il ruolo del sindacato conferendogli una posizione prioritaria rispetto agli altri soggetti che costituiscono la società civile per quanto riguarda la governance del PNRR a tutti i livelli;
- la contrattazione collettiva nella fase di transizione digitale ed ecologica con particolare riferimento alle competenze ed ai percorsi professionali, allo sviluppo delle carriere;
- in considerazione dell'accentuarsi degli infortuni sul lavoro aggiornare la normativa in materia conferendo opportune risorse e tutele a tutti i soggetti che operano in quest'ambito ai fini della prevenzione e sicurezza.

Il lavoro futuro è di natura strategica e progettuale. Puntare sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori vuol dire restituire dignità al lavoro, alla creatività e alla professionalità, che sono il sostegno della competitività, oltre che alla fidelizzazione nell'azienda.

Entrando nel merito di alcune tematiche presenti nelle proposte di legge oggetto di esame evidenziamo che:

- relativamente all'istituzione di un Consiglio di gestione e agli Organi di Sorveglianza, la nostra idea della partecipazione non è mai coincisa con i modelli di "co-gestione" poiché essi non si attagliano alla nostra concezione del sindacato come "libera associazione", semmai rinviano al sindacato "istituzione" (ipotesi pure prevista nella nostra Costituzione) e a un modello come quello tedesco che ci sembra, ancor più oggi, difficilmente importabile nella nostra economia. È questo spirito volto alla co-decisione al "controllo", alla "sorveglianza", al "coinvolgimento informativo e comunicativo e consultivo", più che alla "cogestione", che può portare ad un efficace modello di partecipazione. Per questo chiediamo che questi organi che potremo nominare "Consigli di Strategia e Vigilanza" abbiano poteri reali ed esigibili in coerenza con quanto previsto dal diritto societario;

- in merito alla partecipazione agli utili e all'azionariato siamo propensi ad uno schema che consentirebbe alle lavoratrici e ai lavoratori di divenire attivamente partecipi della vita dell'impresa senza confusione di ruoli. Per questo per la UIL tale modello partecipativo non può essere legato al solo azionariato. La partecipazione deve infatti essere un diritto di tutte le lavoratrici e i lavoratori a prescindere dalle quote azionarie possedute. Peraltro, per quanto riguarda specificamente le forme di azionariato va detto che nell'esperienza italiana esse hanno interessato, in prevalenza, alcune aree del management con evidenti vantaggi per quest'ultimo, cui però hanno corrisposto scarsi risultati sul piano del recupero di efficienza aziendale, mentre raro e comunque ininfluenza sul miglioramento di performance del sistema. Diverso è il senso di un azionariato attivo esercitato non in maniera slegata ma in maniera collettiva e consorziata sul modello della previdenza complementare, la quale, oltre ad essere uno strumento decisivo per il futuro pensionistico di milioni di persone attraverso i fondi pensione negoziali, può infatti realizzare forme avanzate di partecipazione offrendo ai lavoratori la possibilità di influenzare insieme le scelte delle aziende di cui i fondi detengono pacchetti azionari;

- è condivisibile la scelta di affidare alla contrattazione aziendale la stipulazione delle forme di coinvolgimento. Allo stesso tempo, anche al fine di salvaguardare e riaffermare l'autonomia contrattuale delle Parti Sociali, è necessario esplicitare il rapporto tra i due livelli della contrattazione collettiva, considerando che è il CCNL a demandare alla contrattazione aziendale le materie delegate.