



Audizione Confindustria

Disegno di legge n. 1051

***“Delega al Governo su Informazione e Consultazione lavoratori
e definizione misure su Democrazia economica”***

XI Commissione Lavoro

Senato della Repubblica

11 marzo 2014

Sulla necessità di introdurre nuove norme in materia di informazione, consultazione e partecipazione

Ad avviso di Confindustria **il nostro ordinamento già prevede**, in linea con l'ordinamento comunitario, **un'ampia regolamentazione di legge** in materia di informazione e consultazione.

Del resto, la recezione delle direttive europee in materia è avvenuta in un contesto in cui la contrattazione collettiva aveva già ampiamente e autonomamente attuato molti dei principi comunitari.

Già dalla metà degli anni 70 i contratti collettivi avevano introdotto i primi diritti di informazione dei lavoratori.

L'evoluzione della contrattazione collettiva conduce, già alla fine degli anni 80, alla costituzione di "organismi congiunti", tanto in sede nazionale che aziendale.

Ad oggi, anche in virtù della disciplina europea, in tutti i contratti nazionali dei comparti i lavoratori ed i loro rappresentanti sono resi partecipi di tutte le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva dei settori al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

E la legislazione consente già alle parti che vogliano avvalersene la possibilità di introdurre diversi meccanismi di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa anche attraverso forme societarie.

Da questo punto di vista il "Codice della partecipazione", predisposto dal Ministero del Lavoro nel 2010, offre un'ampia rassegna delle principali regolamentazioni della materia attualmente vigenti nel nostro ordinamento e testimonia la maturità del nostro ordinamento in materia.

Ne deriva che, nel difficile contesto storico economico che stiamo vivendo, non riteniamo costituisca una vera priorità intervenire ulteriormente, dal punto di vista legislativo, nelle materie oggetto del ddl n. 1051, tanto più ove si consideri che la contrattazione collettiva, di ogni livello, ben può esercitarsi liberamente laddove ne esistano i presupposti.

Sui singoli aspetti della normativa

Art. 1, comma 1, lett. a)

La norma prevede la possibilità per il Governo di introdurre dei veri e propri “obblighi di negoziazione”, che stridono, in maniera evidente, con il principio di libertà sindacale tutelato dall’art. 39 della Costituzione.

Art. 1, comma 1, lett. b)

La norma prevede la possibilità per il Governo di introdurre “procedure di verifica” delle decisioni concordate “anche attraverso organismi congiunti o comunque misti”. Ancora una volta non si condivide che debba essere la legge a predeterminare le forme di controllo dell’attuazione degli obblighi liberamente assunti in sede di contrattazione.

Art. 1, comma 1, lett. c)

In materia di sicurezza gli organismi paritetici sono già previsti dal d.lgs 81/2008 ma non in azienda: dunque l’introduzione di essi anche livello aziendale costituirebbe una evidente duplicazione ma soprattutto genererebbe confusione nel quadro regolatorio.

Quanto alle altre materia elencate, è esperienza quotidiana, nelle imprese industriali e dei servizi associate a Confindustria, l’introduzione di forme di welfare aziendale così come sono già ampiamente presenti forme di remunerazione collegate a parametri di redditività e produttività aziendale: su quest’ultimo punto è molto elevata l’attenzione di Confindustria che chiede oramai da tempo che vengano pienamente attuate le misure sulla decontribuzione dei redditi legati ai risultati aziendali già previste nel 2patto sul welfare del 2007”.

Art. 1, comma 1, lett. d), e), f), g)

Diverso il discorso riferito alla partecipazione dei lavoratori agli organismi direttivi dell’impresa e a forme di partecipazione agli utili per i prestatori di lavoro (lettere d, e, f del comma 1 dell’articolo 1 del ddl n. 1051).

Consapevoli della circostanza che il miglioramento della competitività delle imprese passa necessariamente attraverso la definizione di un sistema più partecipativo e più qualificato di coinvolgimento dei dipendenti nella vita dell’impresa, non si può, tuttavia, non rilevare come il tema della

partecipazione, anche azionaria, dei lavoratori comporta scelte di sistema non secondarie.

Ed allora è necessario chiarire da subito che Confindustria è assolutamente contraria a ogni imposizione per legge di forme di cogestione o codecisione.

Sul punto Confindustria conferma la posizione, già più volte espressa, anche congiuntamente ad altre organizzazioni di rappresentanza delle imprese, che ritiene che la presenza di rappresentanti di lavoratori negli organismi di gestione delle imprese (quali il consiglio di sorveglianza in caso di adozione del modello dualistico) potrebbe dar luogo a confusione nell'esercizio delle funzioni e, soprattutto, nelle corrispondenti responsabilità ma anche determinare una sovrapposizione al modello esistente di coinvolgimento dei lavoratori come previsto dalle direttive europee.

Abbiamo detto più volte che vi è la preoccupazione di disseminare le responsabilità e di offuscare di fatto quelle di chi è chiamato a gestire l'operatività dell'impresa.

Preoccupazione accentuata nel caso in cui l'organo di vigilanza eserciti compiti di alta amministrazione così come accade qualora al consiglio di sorveglianza venga affidato il potere di deliberare sulle operazioni strategiche e sui piani industriali e finanziari della società (ex art. 2409-terdecies, lett. f-bis del cod.civ.).

Ciò che preme sottolineare è l'effetto negativo che si potrebbe avere se la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza diventasse un obbligo di legge.

Potrebbe risultare un disincentivo ad adottare il modello dualistico di amministrazione e controllo che, invece, rappresenta una valida alternativa al modello di *governance* tradizionale, in grado di garantire una maggiore separazione fra proprietà e gestione dell'impresa.

In tal senso può essere di riferimento il fatto che, già oggi, l'obbligo per le società con azioni quotate di nominare almeno un consigliere di sorveglianza sulla base di liste presentate dai soci di minoranza, stia determinando considerevoli difficoltà burocratiche.

Di qui una necessaria maggiore accortezza nel pensare di introdurre per legge – seppur rinviando a una legge delegata e a contratti aziendali - ulteriori vincoli negli strumenti di gestione dell'impresa.

Accortezza che deve essere particolarmente riferita alle PMI rispetto alle quali si può anche sostenere che l'articolo 46 della Costituzione lasci uno spazio per regimi differenziati.

Circa poi la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa, l'azionariato dei dipendenti può rappresentare uno strumento capace di incentivare la cooperazione tra dipendente e imprenditore per il raggiungimento di determinati risultati e, quindi, per il rafforzamento della cultura aziendale e del senso di appartenenza.

Tuttavia, si tratta di una soluzione già oggi ampiamente disciplinata e realizzabile.

Infatti, forme di partecipazione agli utili per i prestatori di lavoro sono già disciplinate dal codice civile agli artt. 2349 e 2351 (anche a seguito delle modifiche introdotte nel 2003 con la riforma del diritto societario).

Com'è noto, l'art. 2349 cod.civ. rimette allo statuto della società la possibilità di deliberare:

- l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti mediante l'emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai dipendenti (co. 1);
- strumenti finanziari, diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o amministrativi, escluso il diritto di voto nell'assemblea generale degli azionisti.

Spetta in questo caso sempre allo statuto la disciplina delle modalità di esercizio dei diritti conferiti da tali strumenti (co. 2).

Lo statuto può anche attribuire, secondo quanto espressamente stabilito dall'art. 2351, ult. co., ai possessori di questi strumenti finanziari, il diritto di voto su argomenti specificamente indicati e può riservare loro la nomina di un componente indipendente del Consiglio di amministrazione oppure di un membro del Consiglio di sorveglianza o del Collegio sindacale, a seconda del sistema di amministrazione e controllo prescelto dalla società.

La previsione di meccanismi ulteriori diretti ad accrescere le forme di partecipazione dei lavoratori in azienda dovrebbe pertanto essere coerente con il sistema attuale, caratterizzato dalla volontarietà nell'adozione dei piani, da una strutturazione individuale e non generalizzata degli stessi e dall'ampia autonomia lasciata alle imprese in tale ambito.