



CONFINDUSTRIA

Senato della Repubblica

X Commissione (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

Disegno di legge n. 1407 recante

“Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”.

Audizione Parlamentare

1° aprile 2025

Onorevoli Senatori, Confindustria ringrazia per l'opportunità di offrire il proprio contributo anche nell'ambito dell'esame in seconda lettura della PdL sulla partecipazione dei lavoratori.

Nell'audizione tenuta nel febbraio scorso alla Camera dei deputati sul provvedimento, Confindustria aveva manifestato un'opinione positiva sull'iniziativa legislativa volta a riportare l'attenzione sul tema della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla vita dell'impresa, specie in questo momento storico.

Le molteplici incertezze che si delineano nell'attuale scenario socioeconomico, infatti, evidenziano chiaramente come le imprese siano ormai continuamente esposte a fenomeni di transizione, sempre più imprevedibili, che, in vario modo, hanno inevitabili ripercussioni sulla gestione della produzione e, quindi, anche dell'occupazione.

Implementare il coinvolgimento della forza lavoro nella gestione della vita delle imprese costituisce, dunque, una strategia apprezzabile per dotare le stesse di sistemi che consentano di affrontare le transizioni in modo non traumatico, attraverso un'azione sinergica e collaborativa tra tutte le parti coinvolte, con condivisione di obiettivi e responsabilità.

Confindustria aveva poi sottolineato come l'art. 46 della Costituzione, nel sancire il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende, ai fini dell'elevazione economica e sociale, prevede espressamente che ciò debba avvenire *"in armonia con le esigenze della produzione"*.

Ebbene, a nostro avviso, il testo attualmente all'esame de Senato, per come modificato al termine dei lavori svoltisi alla Camera dei deputati, risponde all'esigenza di adottare politiche di gestione della partecipazione improntate ad una logica di equilibrata collaborazione tra impresa e forza lavoro e declinate in modo non standardizzato, ma coerente con il grado di maturità delle relazioni sindacali che caratterizzano ciascuna realtà aziendale.

Ed infatti, in base al testo ora all'esame del Senato, l'impresa rimane libera di adottare o meno un modello partecipativo in base ad una scelta statutaria.

Il ruolo della contrattazione collettiva è, correttamente, quello di stabilire le modalità di individuazione dei rappresentanti dei lavoratori che potrebbero essere chiamati a far parte degli organi societari, laddove lo Statuto della società interessata lo preveda.

Allo stesso modo, e coerentemente all'impianto di fondo adottato a seguito dell'esame della Camera, l'impresa rimane libera di promuovere l'istituzione di commissioni paritetiche volte a proporre piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

Il ruolo "costruttivo" della contrattazione aziendale viene promosso anche in tema di partecipazione organizzativa laddove, tramite questo veicolo, possono essere inseriti negli organigrammi aziendali referenti per la formazione, il welfare, le politiche retributive, la qualità dei luoghi di lavoro, le politiche di conciliazione e di inclusione.

E proprio al tema della partecipazione organizzativa il Patto per la fabbrica del 2018, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl Uil, aveva dedicato un apposito paragrafo, nella convinzione che questo tipo di partecipazione sia quella più consona al nostro sistema produttivo, caratterizzato da una larghissima presenza di medie e piccole imprese, con percorsi che vanno individuati in base alle specificità del caso concreto e al grado di avanzamento in cui si trova il livello di collaborazione tra ogni singola impresa e i suoi dipendenti.

Del resto, è un dato di realtà ineludibile che le forme di partecipazione largamente più diffuse nel nostro sistema di rapporti sindacali (ossia le forme di partecipazione consistenti nell'informazione e nella consultazione ovvero nella partecipazione "organizzativa") vengono declinate secondo modelli tutt'affatto differenziati, a seconda delle realtà produttive in cui si calano e alla "storia" sindacale di ogni singola impresa.

È positivo, dunque, che la previsione di meccanismi ulteriori, diretti ad accrescere le forme di partecipazione dei lavoratori in azienda, sia coerente con il sistema attuale, caratterizzato dalla volontarietà nell'adozione degli strumenti di partecipazione, da una strutturazione non generalizzata degli stessi e dall'ampia autonomia lasciata alle imprese in tale ambito.

Ed è infine altrettanto positivo che anche l'eventuale ampliamento delle procedure consultive non risulti obbligatorio, ma sia rimesso ad una ponderata valutazione derivante dalla contrattazione aziendale.