ISTITUZIONI

CAMERA DEI DEPUTATI

Audizione dei rappresentanti della UIL

Sulle proposte di legge 1003/2001, 2023/2001, 1943/2001, 2778/2002, 3642/2003, 3926/2003 e 4039/2003 sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione ed ai risultati d'impresa.

(Roma, 22 gennaio 2004)

Il confronto di oggi è per la UIL una opportunità importante per rappresentare il proprio punto di vista, su un tema che la nostra Organizzazione ha da sempre ritenuto basilare per un corretto e proficuo sviluppo delle relazioni industriali. Ringraziamo, pertanto, le Commissioni Parlamentari dell'invito odierno.

Le Proposte di legge oggetto dell'audizione, pur riguardando tutte formalmente l'applicazione di formule di partecipazione dei lavoratori all'impresa in effetti rappresentano profonde e radicali differenze nell'approccio e nella sostanza.

Nel contempo, prendendo in esame solo alcuni aspetti della partecipazione, tendono a valorizzare esclusivamente i diversi approcci rappresentati.

Ravvisiamo pertanto la necessità di redigere un nuovo testo unificato, che tenga conto di un panorama allargato, un metodo auspicabile.

Qui, ribadendo quanto già espresso nella precedente audizione del 29 Gennaio 2003 sulle sole Proposte di legge nn. 2023 e 2778, che integriamo alle presenti memorie e che riteniamo ad oggi attuali, intendiamo sottoporre una serie di considerazioni, a nostro avviso imprescindibili, per la realizzazione di una griglia legislativa consona all'applicazione dei temi fondamentali della partecipazione dei lavoratori.

La prima considerazione nasce dalla necessità che il testo di legge rappresenti inequivocabilmente quanto indicato e disposto su queste tematiche dalle direttive comunitarie. Il punto di partenza per qualsiasi intervento in tema di partecipazione dei lavoratori non può non tener conto delle indicazioni contenute nelle direttive europee a partire da quella sui Comitati Aziendali Europei 94/45 ce), quella che istituisce un quadro generale relativo ai diritti di informazione e consultazione dei lavoratori (2002/14/CE)e quella che completa lo statuto della Società Europea(2001/86/CE).

Tali direttive hanno per oggetto le politiche comunitarie in tema di relazioni industriali e mirano più specificatamente la realizzazione del modello denominato dialogo sociale, specificando cosa si deve intendere per applicazione dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori all'impresa.

Attenersi alle indicazioni delle direttive elaborate in sede comunitaria rappresenta inoltre l'opportunità di realizzare un dispositivo oggi in armonia sia con quanto già trasposto in legge nazionale (normativa sui CAE) sia con le direttive che dovranno essere trasposte (diritti di informazione e Società Europea) entro l'anno 2004.

E' auspicabile quindi che il testo di legge in materia si sviluppi partendo da questi presupposti.

La seconda considerazione riguarda l'armonizzazione che il testo dovrà avere con quanto espresso

nel nuovo diritto societario. Come noto tale diritto ha aperto, fra le formule statutarie previste, la via al cosiddetto sistema duale del governo d'impresa. Tale modello, che individua l'istituzione del consiglio di sorveglianza, omette la partecipazione a tale consiglio dei rappresentanti dei lavoratori. Ciò risulta essere in contrasto con l'esperienza storica a cui il sistema duale si riferisce, omettendo qualsiasi intervento da parte dei lavoratori e riducendo il comitato ad una alternativa al collegio sindacale.

Riteniamo importante, attraverso questa legge, recuperare il contributo che i lavoratori possono apportare nella esperienza societaria, prevedendo esplicitamente il diritto di nominare rappresentanti nel consiglio di sorveglianza.

Pur comprendendone le ragioni, ci convince meno l'ipotesi di una rappresentanza diretta nei consigli di amministrazione.

Vorremmo invece far conoscere una nostra riflessione su una diversa formula di partecipazione dei lavoratori alla *Corporate governance.* Il dibattito che si è aperto in queste settimane sui controlli societari, causato dai macroscopici *default* di primarie imprese italiane, ha evidenziato una grave carenza nel sistema degli amministratori e dei sindaci indipendenti. Riteniamo a questo fine utile che sia presa in considerazione la possibilità per i lavoratori di nominare, nel caso di società che optino per la formula tradizionale di gestione, un sindaco revisore da scegliere in un apposito albo di professionisti indipendenti, che non abbiano nessun rapporto né diretto, né indiretto con l'impresa. Questa soluzione avrebbe da una parte il vantaggio di non confondere ruoli distinti tra impresa e lavoratori - che a nostro giudizio devono restare tali - dall'altro consentirebbe efficaci controlli, non addomesticabili, a pieno vantaggio della trasparenza, un bene prezioso per lavoratori e mercato.

Pur trattandosi di una forma di partecipazione "mediata", riteniamo che essa possa essere più penetrante ed effettiva di quella rappresentata da una presenza diretta nei consigli di amministrazione.

Vorremmo in sostanza che la previsione contenuta nell'art. 5 della Proposta di Legge n. 1943, in quel caso riservata alle associazioni dei dipendenti azionisti, sia estesa a tutti i lavoratori, in applicazione dell'art. 46 della Costituzione.

Per quanto riguarda la partecipazione finanziaria dei lavoratori, che come abbiamo già detto in altra occasione, viene da noi ritenuta un utile strumento, purché essa sia volontaria, non sostitutiva di forme retributive.

La possibilità che alcune Proposte di legge prevedono di agevolare forme di rappresentanza collettiva dei diritti rivenienti dal possesso di strumenti finanziari, vuoi per il tramite di specifiche associazioni di dipendenti azionisti, vuoi con il conferimento a società di investimento ad hoc, ci appare interessante.

La UIL, come Organizzazione sindacale, non promuove tali organismi tra i lavoratori, esercitando la sua funzione di rappresentanza attraverso la contrattazione collettiva , ma riconosce la funzione e il ruolo specifico delle associazioni dei dipendenti-azionisti.

Le Proposte di legge nn. 3642 e 3926 e 4039, che riconoscono alle Organizzazioni Sindacali il diritto a contrattare piani azionari di impresa, con specifiche agevolazioni fiscali - ma distinguendo successivamente la gestione degli effetti di tali accordi - corrispondono alla nostra visione di diversità di ruolo tra sindacato e associazione di dipendenti-azionisti.

In conclusione auspichiamo che il Parlamento emani una legge sulla partecipazione dei lavoratori che, in stretta coerenza con la normativa europea, stabilisca un quadro chiaro di diritti di informazione e di consultazione, da attivare in tempo utile per non vanificare la possibilità di incidere sulle determinazioni delle imprese. La legge dovrebbe chiarire con grande precisione i casi in cui è possibile avvalersi della clausola di riservatezza, o del rifiuto a fornire informazioni, per il carattere di estrema sensibilità per il funzionamento, l'attività delle imprese o la turbativa che potrebbero causare ai mercati. Per entrambe queste fattispecie deve essere riconosciuto il diritto a ricorrere avverso tali decisioni.

Auspichiamo altresì che venga inserito nel nostro ordinamento il diritto per i lavoratori di nominare propri rappresentanti nei comitati di sorveglianza, nel caso di società che adottino il modello di governo duale, o sindaci revisori negli altri casi. Non riteniamo indispensabile, al fine di realizzare una normativa di semplice applicazione, né il diritto di nomina delle Organizzazioni sindacali, né quello delle associazioni dei soci dipendenti.

Per quanto riguarda, inoltre, la partecipazione finanziaria dei lavoratori al capitale delle imprese, su base contrattuale e volontaria, condividiamo le proposte presentate in merito.

Riteniamo, infine, di esprimere il nostro apprezzamento per quanto proposto dall'art. 18 della pdl n° 4039 in tema di rendiconto aziendale. Pur ritenendo che su questo tema sarebbe opportuno avviare un approfondimento specifico, riteniamo interessante che forse per la prima volta in Italia si avanzi una proposta di legge in tema di Bilancio Sociale.

La nostra Organizzazione, che da tempo individua nel campo della responsabilità sociale delle imprese un'area di forte interesse per lo sviluppo della nostra economia e del mondo del lavoro, sostiene il percorso della rendicontazione sociale esprimendo però sul tema un parere più articolato sull'approccio che a nostro avviso non può essere generalizzato ma definito in maniera più specifica tenendo conto delle profonde diversità delle realtà aziendali, attraverso processi di negoziazione in merito al metodo ed al suo sviluppo. Un obbligo generalizzato di rappresentare la situazione economica, finanziaria e sociale rischia di svuotare di contenuto la formula del Bilancio Sociale che invece può rappresentare uno strumento efficace ed innovativo e che, per essere credibile, necessita anche dell'apporto di una adeguata verifica e certificazione.