PRESIDENZA DEL PRESIDENTE DOMENICO BENEDETTI VALENTINI

La seduta comincia alle 14,40.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Audizione di rappresentanti dell'ABI sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione di impresa.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati di impresa, l'audizione di rappresentanti dell'ABI. Sono presenti: il dottor Giorgio Mieli, del settore sindacale; il dottor Angelo Giuliani e il dottor Carlo Capoccioni, addetto delle relazioni esterne. Era prevista anche la presenza della dottoressa M. Carla Galloti, addetta alle relazioni istituzionali ed alla stampa, che invece è, oggi, nell'impossibilità di partecipare all'audizione.

Ringraziamo i nostri ospiti per aver corrisposto all'invito rivolto loro dalla Commissione a partecipare all'odierno incontro. Stiamo per concludere il programma delle audizioni, avviato per acquisire, nella forma dell'indagine conoscitiva – quindi, con la stesura di un resoconto integrale di quanto riferito, in modo che non vadano dispersi i contributi recati ai lavori della Commissione –, conoscenze, esperienze e pareri dei settori interessati, alla luce, naturalmente, dei testi legislativi ora all'esame della Commissione. Ovviamente, siamo interessati ad avere un panorama ampio della materia oggetto dell'indagine, specie con riferimento agli istituti che possono realizzare, anche a più vasto raggio, il principio sottostante all'intervento legislativo *in itinere*; la Commissione gradisce, quindi, raccogliere, al riguardo, il vostro contributo.

È, forse, inutile riferirvi come la rilanciata attenzione sul tema della partecipazione dei vari fattori della produzione alle corresponsabilità – sia gestionali sia della percezione dei frutti economici dell'impresa – costituisce un tema sul quale la nostra Commissione, in questa legislatura, intende procedere; naturalmente, se siete presenti è perché del tema trattato non sfuggono, né all'ABI né alla Commissione, l'importanza e le implicanze sia sul piano delle coresponsabilità decisionali della cogestionalità, sia sul piano delle varie forme ipotizzabili di concorso alla percezione degli utili prodotti dall'impresa e dall'azienda. Non ci sfuggono, altresì, la rilevanza dei riflessi di tutto ciò sulla gestione del risparmio e, insieme, le dinamiche che possono interessare istituzionalmente i fini e gli strumenti propri della competenza della vostra associazione. Vi ascoltiamo, quindi, con interesse, apprendendo con piacere la vostra intenzione di lasciare agli atti del materiale di documentazione che verrà opportunamente tenuto in considerazione dalla Commissione.

Do, quindi, la parola al dottor Mieli.

GIORGIO MIELI, *Responsabile del settore sindacale dell'ABI*. A nostra volta, desideriamo ringraziare la Commissione dell'opportunità dataci di esprimere la nostra opinione sulla proposta di legge Cirelli n. 2023 e di rassegnare talune considerazioni sull'esperienza di settore. Il presidente dell'ABI, Sella, si scusa per essere impossibilitato, trovandosi all'estero, a partecipare all'audizione in corso; mi ha delegato ad esporre alcune considerazioni, del resto più ampiamente

contenute in un documento che consegneremo alla Commissione. Cercherò, dunque, di essere piuttosto sintetico, anche in considerazione del fatto che siamo tra gli ultimi a fornire alla Commissione le indicazioni sul tema dell'indagine; pertanto, forse, il mio intervento non risulterà, nel merito, particolarmente originale rispetto a quanto la Commissione avrà già acquisito nel corso delle precedenti audizioni.

Siamo consapevoli di trovarci di fronte ad un tema – quello dell'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, sotto i profili gestionali dell'impresa ma anche sotto il profilo della partecipazione finanziaria a vario titolo – di estrema delicatezza e complessità: si tratta di aspetti che, sotto il profilo sindacale, assumono, a nostro avviso, una delicatezza probabilmente molto simile, e forse anche maggiore, a quella fino ad adesso inerente all'impossibilità, ad esempio, di attuare l'articolo 39 della Costituzione. Infatti, anche sul piano dell'attuazione dell'articolo 46 della Carta costituzionale si evidenzia, nell'ambito del nostro ordinamento e dell'evoluzione del rapporto tra le parti sociali in Italia, una serie di difficoltà e complessità. In estrema sintesi, la nostra opinione sulla proposta di legge in esame è che vada considerata con estrema attenzione; riteniamo si tratti, infatti, di problematiche di tale complessità e delicatezza che dovrebbero essere lasciate, quanto più possibile – come è stato finora – anzi, « mantenute » nella gestione delle parti sociali.

I temi dell'informazione e della consultazione dei rappresentanti dei lavoratori – e anche, in alcuni casi, della partecipazione – tradizionalmente, e soprattutto negli ultimi anni, vengono all'attenzione delle parti sociali. Il nostro è un settore che, sicuramente, sta facendo, dal punto di vista contrattuale, ampio uso di procedure di informazione e consultazione del sindacato; basti pensare alle problematiche del settore bancario, di questi ultimi anni, in campo sia occupazionale sia di ristrutturazioni e riorganizzazioni, queste ultime sempre portate avanti, dalle imprese del settore, senza trascurare il ruolo delle organizzazioni sindacali. Quindi, esprimiamo perplessità circa l'intervento del legislatore su tale materia, quasi si volesse imporre un modello di relazioni sindacali partecipative che – ripeto –, a nostro avviso, dovrebbe continuare ad essere regolato dalle parti sociali. Del resto, mi permetterei anche di ricordare che il tema all'esame oggi con questa proposta di legge, pur avendo, evidentemente, un ambito di applicazione diverso, è a nostro avviso connesso, quanto ai criteri generali e ai principi, all'attuazione, nel nostro ordinamento, di altre direttive comunitarie. Infatti, sempre sui temi della informativa, della consultazione e partecipazione delle organizzazioni sindacali, si è avuta, come tutti sanno, l'attuazione della direttiva sui comitati aziendali europei; si avrà, inoltre, l'attuazione nel nostro ordinamento delle direttive sulla società europea e sulla partecipazione e consultazione dei lavoratori.

Ribadisco come, pur avendo, evidentemente, ambiti di applicazione specifici, queste siano, tuttavia, direttive rispetto alle quali – mi preme sottolinearlo – il ruolo delle parti sociali viene riconosciuto. Ed è stato riconosciuto dallo stesso Governo nel Libro bianco presentato ad ottobre, dove il dialogo sociale e, possibilmente, l'avviso comune sono stati riconosciuti quali metodi per il recepimento di quelle direttive; direttive che, ripeto, riguardano una materia molto vicina a quella di cui dibattiamo oggi.

Non credo di anticipare alcunché di segreto affermando, anche in questa sede, che sono in corso consultazioni tra le parti sociali, tra cui anche l'associazione bancaria italiana. Si tratta di consultazioni tese a realizzare effettivamente, su quel fronte, il recepimento delle direttive attraverso un avviso comune; ove possibile, s'intende.

Quanto testé riferito, a nostro parere, ci esime, salvo vi siano richieste da parte vostra, dall'entrare nel merito delle specifiche previsioni della proposta di legge in esame; inoltre, anche la scelta della fonte – la legge delega – potrebbe essere, di per

sé, su tale tema, oggetto di analisi sotto il profilo costituzionale, data, appunto, la delicatezza della materia.

Probabilmente, se il Parlamento ritenesse di andare avanti comunque, sarebbero opportuni chiarimenti di maggiore dettaglio; infatti, sotto un certo profilo, la proposta presenta caratteri di genericità per quanto riguarda lo statuto partecipativo che in vario modo si immagina le imprese debbano avere.

Nel merito, per far comprendere meglio il pensiero, mi limito ad un paio di sottolineature; quando si parla, per esempio, di diritti di informazione e consultazione preventiva sulle decisioni più rilevanti dell'impresa, si usa, a nostro avviso, un'espressione un po' troppo generica. Infatti, le decisioni più rilevanti dell'impresa possono coinvolgere, sulla base della semplice lettura della disposizione, una gamma di aspetti e problematiche che rischierebbe di andare oltre quanto noi riteniamo costituisca il corretto ruolo delle organizzazioni sindacali: occorre intervenire opportunamente ma laddove le decisioni dell'impresa riguardino, specificamente, un profilo di interesse per le organizzazioni sindacali medesime (ovvero le ricadute delle decisioni di impresa sul personale). Occorrerebbe, forse, anche una riflessione più approfondita sulla nozione di informazione e consultazione preventiva; sappiamo bene come (ad esempio, in materia di trasferimento di azienda) sia stato necessario che la legge di recepimento della direttiva in materia chiarisse che, comunque, deve trattarsi di un momento in cui l'impresa ha già assunto le proprie decisioni; ciò, escludendo che potesse esserci una fase di consultazione non solo preventiva ma addirittura propedeutica all'assunzione stessa delle decisioni da parte dell'impresa.

Riguardo al tema della partecipazione dei lavoratori al capitale dell'impresa, di cui sottolineo la delicatezza, si ritiene, in linea generale, che siano adeguate le soluzioni che le parti contrattuali, anche nel caso del contratto dei bancari, sono state in grado di disciplinare. Il nostro settore utilizza, infatti, da tempo, in assoluta coerenza con il protocollo del 23 luglio 1993, il premio collettivo di produttività, che viene negoziato con i sindacati e che rappresenta uno degli strumenti attraverso il quale si lega una parte della retribuzione alle *performance* dell'impresa. Ricordo, inoltre, che nel nostro settore sono state praticate anche forme di azionariato diffuso, ossia possibilità per il personale di acquisire quote di azioni dell'impresa, attraverso accordi sindacali. Sotto questo profilo, il nostro interesse sarebbe soprattutto quello di specificare, rispetto ad un'indicazione che riteniamo piuttosto generica nella proposta di legge, quali possano essere gli incentivi di ordine fiscale collegati a questo tipo di provvidenza nei confronti del personale.

Una normativa fiscale più ampia rispetto a quella attuale potrebbe sicuramente favorire un maggiore sviluppo di forme di partecipazione finanziaria di azionariato diffuso attraverso accordi sindacali, ma, finché il limite sarà quello dei 4 milioni di vecchie lire, ovvero finché esisterà un regime di totale imposizione dei proventi che il lavoratore può avere al momento in cui cede le azioni sul mercato, non sarà possibile favorire lo sviluppo, in un momento, tra l'altro, come questo, di congiuntura finanziaria non favorevole.

Auspichiamo, quindi, più che un'agevolazione con una previsione di un'imposizione di legge, di un modello di partecipazione, la previsione di norme che favoriscano effettivamente il ricorso a queste forme, attraverso agevolazioni di tipo fiscale o contributive più ampie.

GIOVANNI DIDONÈ. Intervengo da diretto interessato, visto che sono ancora, seppure in aspettativa, dipendente di un istituto di credito. Ritengo utile analizzare l'esperienza fatta dal 1993 ad oggi, al fine, eventualmente, di trarre spunti per migliorare la proposta di legge presentata.

Sulla base della mia esperienza, ricordo che ci sono alcune problematiche che emergono nell'applicazione dei primi anni di contratto: ad esempio, l'aggancio al risultato dell'impresa è troppo squilibrato tra le categorie dei dipendenti, dei fun-

zionari e dei dirigenti; se infatti è vero che il risultato conseguito dall'impresa incide, come premio, sullo stipendio del dipendente appena assunto per 500 euro l'anno, è anche vero che lo stesso risulta anche poco incisivo in relazione alle possibilità di crescita da parte dell'azienda stessa, a differenza di altre figure contrattuali. Questo aspetto che naturalmente trae origine dalle intese sindacali che sono state portate avanti, ritengo debba essere tenuto presente da parte della Commissione, qualora l'iter della proposta di legge andrà avanti, e sarà utile incontrarci nuovamente per approfondire tale tematica dopo dieci anni di contratti aziendali.

Ricordo poi che ci sono forme soggettive di valutazioni, che non fanno parte però dell'incentivo legato all'impresa, ma che riguardano il raggiungimento dei famosi *budget,* di cui ormai beneficiamo tutti, come quelle di fine anno che non danno il premio di rendimento a chi ottiene una valutazione insufficiente. A tale proposito, è necessario trovare forme di valutazione più concrete e meno soggettive.

Quale promotore dell'audizione dei rappresentanti dell'ABI, sono interessato a conoscere le vostre osservazioni in relazione alla sperimentazione dei contratti dal 1993 ad oggi.

EMERENZIO BARBIERI. Leggendo il documento consegnato alla Commissione dai rappresentanti dell'ABI, mi ha colpito positivamente l'invito dell'associazione a fare in modo che vi sia un raccordo tra le norme della proposta di legge in esame e la legge di delega in materia di riforma del sistema fiscale. Su alcune questioni, più che fare obiezioni, vorrei chiedere delucidazioni.

Innanzitutto devo precisare che comprendo a fatica il suggerimento autorevolissimo dell'ABI per cui l'intervento del legislatore dovrebbe riguardare il sostegno e la promozione piuttosto che il ricorso all'istituzionalizzazione. Mi spiego meglio: capirei questa tesi se fosse applicata in altri campi ma non al tema in oggetto. Il dibattito al riguardo è ampio e per verificarlo basta consultare gli atti della Costituente, che perse settimane a discutere il problema della partecipazione dei lavoratori alle imprese. Non capisco allora il timore, espresso in modo abbastanza secco, sia pure molto garbato e gentile; mi riferisco, in particolare, all'ultima pagina della documentazione consegnata dai nostri ospiti. Sia beninteso che ne condivido comunque la conclusione finale dove si sostiene che abbiamo bisogno di dare delle indicazioni sui benefici di ordine fiscale e contributivo.

In secondo luogo, volevo evidenziare un riferimento contenuto a pagina 6 della memoria dell'ABI. Vorrei capire cosa si intenda con la frase: « tuttavia, la collocazione di essi nell'ambito di un articolato come quello elaborato dalla proposta di legge n. 2023, cui mancano quanto meno quei necessari profili di raccordo con altre norme oggi vigenti (ad esempio gli articoli 2349 e 2441 del codice civile), non può essere condivisa ».

Inoltre vorrei soffermarmi sulle osservazioni espresse relativamente all'articolo 1, nella sua parte riguardante la consultazione preventiva. Devo dire con grande franchezza che condivido la convinzione per cui si fa fatica ad informare prima i rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti assunte dalle imprese. Tralascio di parlare delle imprese di grandi o piccole dimensioni; ma le aziende di medie dimensioni spesso si trovano a dover fronteggiare situazioni di mercato che non avevano assolutamente preventivato. Quindi non avrei nessuna difficoltà a modificare il termine « preventivo ». Trovo strano invece che i nostri ospiti obiettino rispetto alla necessità di adottare procedure formali vincolanti e garantite di informazione e consultazione in ordine alle decisioni più rilevanti delle imprese. Mi sembra che anche nel sentire comune ciò sia ormai percepito come una sorta di diritto, anche perché ne va della condizione di vita del singolo lavoratore. Parliamoci chiaro qui non stiamo occupandoci del settore pubblico, che sfugge ai a queste tematiche. La penalizzazione maggiore nel versante pubblico è spostare alla

Camera un individuo da una Commissione all'altra... nessuno, credo, venga licenziato, può anche essere il più incapace o essere affetto da « allergia al lavoro », difficilmente subirà decisioni traumatiche.

Questa vicenda in realtà riguarda quei lavoratori (i casi al nord sono ripetuti) che vengono a sapere dalla stampa che l'azienda trasferisce altrove le sue produzioni. Cito per tutti il caso della Massey Ferguson, la quale occupava migliaia di lavoratori ed ora trasferisce le sue strutture in Canada. Non si può essere informati di un caso del genere due giorni prima dai giornali.

Condivido quindi sostanzialmente le obiezioni mosse all'utilizzo del termine « preventivo »; sull'esigenza poi che le decisioni più rilevanti siano sottoposte a quanto prevede il punto 2 sono abbastanza d'accordo.

PRESIDENTE. Mi riservo di approfondire meglio la documentazione consegnata dai nostri ospiti. È chiaro però che stiamo lavorando attorno ad un'ipotesi legislativa recante alcune forme di attuazione di un principio di partecipazione dei lavoratori, non dei sindacati. Non vi può sfuggire questa distinzione; non sostengo l'assenza di influenze nei rapporti tra l'uno e l'altro momento di consultazione, scambio, concertazione e trattativa. L'interrelazione fra i due fronti del mondo del lavoro è di tutta evidenza. Ciò di cui in realtà ci stiamo occupando, permettetemi di usare questo termine, è qualcosa di più rivoluzionario.

Dell'intrattenimento di buoni, intensi, fecondi, serrati e concludenti rapporti con le organizzazioni sindacali (tutte, se, quali, quando e a quali condizioni) l'esperienza più o meno magmatica e confusionaria – dalla seconda metà del secolo appena trascorso ad ora – ce ne sta offrendo esempi ricchissimi. Ma, evidentemente, devono esserci alcuni elementi di insoddisfazione rispetto a tutto ciò considerato che qualcuno (non solo gli esponenti parlamentari e governativi proponenti) manifesta interesse a sperimentare meccanismi più evoluti. Stiamo quindi parlando di un'altra cosa, ancorché interinfluente.

Inoltre, e di ciò vi chiedo conferma, non mi pare che nelle proposte in esame vi siano degli intendimenti particolarmente dirigistici o impositivi. Ritengo vi siano delle realistiche proposte tese a valorizzare l'autonomia del confronto tra i protagonisti dell'impresa, datore di lavoro e prestatore d'opera; non credo invece esistano « bardature » rigorose o comunque così schematizzate da prefigurare una qualche forma di imposizione.

Mi pare di aver intravisto nella memoria consegnata dai nostri ospiti alcuni cenni al bisogno di agire prevalentemente sul versante delle incentivazioni e delle misure promozionali. Ritengo che tali elementi siano in realtà presenti: ben venga però la vostra segnalazione se ritenete che il riferimento a tali aspetti sia inadeguato o insufficiente.

Non posso poi negare, ben lo comprende chi ha speso molti anni nell'approfondimento e nello studio – anche con passione – di tali temi, l'esistenza di uno « stretto passaggio » tra la possibilità di attuazione di tali principi, nelle forme più liberali possibili, con rimessione totale all'autonomia negoziale delle parti (ancorché non si intendano necessariamente come parti sindacali) e una certa quota di istituzionalizzazione. Di norma, il nostro legislatore costituente è la *summa* di tutta la sapienza; in realtà, ognuno « opziona » una parte della Carta costituzionale, ne nobilita retoricamente la parte che più gli interessa attuare e ne neglige la parte che meno gli fa comodo. Non nego, quindi, che in talune delle audizioni sia emersa la pur legittima opzione di parti sociali, organizzazioni, eccetera, le quali sostengono che di tutto ciò sarebbe meglio non far nulla.

Premesso che in democrazia questo è un punto di vista legittimo – ci mancherebbe altro ! –, vero è, però, che esiste un dettato costituzionale che dovrebbe trovare attuazione e vero è anche che dopo cinquant'anni di storia tale attuazione non si è ancora avuta: sono queste le facce di quella realtà polimorfica che è la vita, quella politica in particolare.

Qualora invece si intenda ottenere dei risultati in questo settore, mi sembra di

aver capito che i nostri ospiti siano più propensi ad uno scarso livello di istituzionalizzazione e ad un maggior ricorso all'autonomia negoziale delle parti.

Pur essendo io un assertore del principio – come facilmente avrete capito o come la mia estrazione può legittimare a presagire – mi sono posto delle obiezioni prima che lo facessero coloro che avversano tale principio. Ritenete, altresì, che la possibilità di una non istituzionalizzazione, e quindi un quadro molto liberale di democrazia economica e delle relazioni, possa dar luogo, ad esempio, a forme variegate di cogestione o, comunque, a situazioni in cui la cogestione non si attui in tutte le imprese creando problemi per quanto attiene alla parità di condizioni sul mercato e al principio della concorrenza, oppure ritenete che questo sia un insieme di passaggi risolvibili e disciplinabili?

Ritenete, in ogni caso, che l'eventuale partecipazione agli utili possa trovare la sua concretizzazione in una forma specifica come l'azionariato, oppure un salario in cui la retribuzione della prestazione d'opera sia composita, cioè parte fissa e parte variabile, oppure in altre forme? Credete che in questo caso si debba adottare preferibilmente una determinata forma ovvero che sia consigliabile una articolazione di forme?

GIORGIO MIELI, *Responsabile del settore sindacale dell'ABI*. Ringrazio anzitutto della attenzione che è stata dedicata al nostro documento anche attraverso queste domande.

L'interesse è stato testimoniato all'interno dell'ABI anche dal fatto che abbiamo sottoposto la questione all'attenzione dei nostri massimi organi, che hanno dato luogo a un dibattito su questa tematica, a dimostrazione di quanto essa sia considerata delicata e di quanto sia sentita.

Proverò a dare qualche indicazione sulle cose più importanti che sono state dette, ma sono problemi di carattere generale rispetto ai quali non mi permetto di fare considerazioni di ordine politico né tanto meno ideologico. Posso immaginare che le motivazioni per le quali ci possa essere un'unitarietà delle posizioni nostre e di quelle delle organizzazioni sindacali su questo tema magari non trovano la stessa matrice e la stessa ragione.

Il problema, guardato da un punto di vista che noi riteniamo pragmatico, è che, oggi come oggi, noi abbiamo colto sicuramente l'attenzione che la proposta di legge rivolge alla partecipazione dei lavoratori, anche se poi in altre parti si parla di accordo sindacale, che è alla base di questa partecipazione. Quindi, comunque, il ruolo del sindacato viene riconosciuto.

Il nostro è un settore che probabilmente non ha nessuna preoccupazione rispetto al riconoscimento del ruolo di una controparte che rappresenti i lavoratori – certamente in questo momento storico chi rappresenta i lavoratori sono le organizzazioni sindacali – nella realizzazione di progetti di maggior rilievo per l'impresa.

Questo noi lo stiamo praticando – lo ripeto – sulla base di norme contrattuali, che prevedono una consultazione dei lavoratori, e a fronte dei processi di grande trasformazione e cambiamento che il settore bancario sta vivendo in questi anni. I piani industriali che le imprese bancarie o i gruppi di imprese bancarie realizzano in questo periodo sono, nel modo più trasparente possibile, portati a conoscenza dei lavoratori direttamente per il tramite delle organizzazioni sindacali. In tal modo si aprono normalmente processi di consultazione e spesso anche di auspicati accordi sindacali che valgono ad accompagnare i processi di trasformazione, quanto più possibile, con la conoscenza dei destini dell'impresa da parte dei lavoratori e con la partecipazione intesa come ricerca di consenso all'interno. Non ci nascondiamo che per le imprese come quelle bancarie, che sono famose imprese *labour intensive*, l'importanza di riuscire a realizzare processi di trasformazione con la partecipazione e il consenso dei lavoratori, che poi sono quelli che devono allocare prodotti e fornire servizi alla clientela, è fondamentale.

Detto questo, però, anche per riallacciarmi alle considerazioni sui modelli di partecipazione agli utili, noi riteniamo che sia problematico un intervento legislativo che indichi dei modelli che rischiano di impedire o, comunque, limitare quella necessaria flessibilità nella ricerca delle soluzioni di volta in volta storicamente ritenute più opportune ed adeguate ad affrontare un determinato problema.

Onestamente, non saprei dire, come ABI, se è meglio una forma di partecipazione agli utili o un'altra di azionariato diffuso. È importante che le parti, quali esse siano, che negoziano e che affrontano questo problema a livello nazionale o di singole aziende, siano libere di adottare la soluzione più confacente al momento che si sta vivendo. Il momento di congiuntura sfavorevole sul piano finanziario inevitabilmente, in assenza di incentivi di tipo fiscale e contributivo adeguati, ha rallentato il processo, che pure si era avviato nel settore, di partecipazione attraverso forme di azionariato diffuso.

Viceversa, anche per dare qualche indicazione in proposito, circa l'esperienza di questi dieci anni, è stata positiva in genere sul salario flessibile con la presenza del sindacato o, comunque, dei rappresentanti dei lavoratori, ma sicuramente ancora le quote di salario variabile in genere sono modeste, perché non vanno oltre il 3-4 per cento della busta paga di un bancario.

Ci sono inoltre problemi che, a mio avviso, non sono solo – mi permetto di dire in modo molto trasparente – una resistenza delle banche a fare operazioni maggiori. Noi siamo convinti che la flessibilità, ad esempio, sul piano retributivo sia un valore notevole e che bisogna aumentare le quote di flessibilità. Tuttavia molte volte registriamo delle resistenze forti da parte degli stessi lavoratori, i quali, per evidentissime ragioni, privilegiano soluzioni che danno certezze ad altre che invece comportano una maggiore variabilità della retribuzione.

Anche così spiegherei il fatto che, come giustamente è stato detto, certe forme di remunerazione flessibile sono più marcate per le figure del *management* o del *top management* piuttosto che per i livelli più bassi, perché certamente, anche da un punto di vista culturale, è più facile accettare per queste categorie forme retributive di tal genere.

Noi ne auspichiamo l'incremento, lasciando però alle parti la possibilità di trovare le soluzioni di volta in volta, mi permetto di ribadirlo, più rispondenti alle esigenze, senza imporre – passatemi il termine – modelli che poi, per essere frutto di una legge dello Stato, che ha naturalmente i suoi tempi in ipotesi per essere variata o modificata, possono correre il rischio, in assenza di una domanda delle parti sociali di realizzare un intervento legislativo di questo genere, di creare delle rigidità. Questa è in sostanza la ragione.

Rispetto, quindi, a quelle modifiche dianzi ricordate, relative ad alcuni profili specifici della normativa – mi riferisco alla parte del testo in cui si fa riferimento alle « decisioni più rilevanti dell'impresa » – osservo come sono ben conscio che, se fosse solo questo il problema, si potrebbe lavorare sulle formule per renderle, evidentemente, di più agevole lettura; ciò, anche rispetto alla trasposizione dei principi nella legge delegata.

Tuttavia, ci siamo permessi di suggerire, da tale punto di vista, che, quanto meno, il riferimento fosse limitato a quelle decisioni dell'impresa che hanno delle ricadute sul personale; infatti, un riferimento generico alle « decisioni più rilevanti » potrebbe comportare l'obbligo di dover fare presente al sindacato, o ai rappresentanti dei lavoratori, decisioni estremamente delicate e non pertinenti, probabilmente, ai reali interessi dei lavoratori. Ciò, peraltro, porrebbe una serie di problemi di altra natura che, in ipotesi, potrebbero essere anche di interesse dell'*antitrust* oppure potrebbero implicare aspetti di responsabilità economica, civile e penale. Aspetti che, invece – come è stato rilevato anche nel dibattito svoltosi all'interno dell'ABI –, dovrebbero restare

esclusivamente di pertinenza degli amministratori delle banche perché non sono – neanche, vivaddio, sulla base della proposta di legge in esame – da condividere con altri soggetti che ne resterebbero comunque fuori. Quindi, anche questo profilo di responsabilità economica, civile e penale – che continuerebbe a gravare sugli amministratori – dovrebbe portare ad individuare molto chiaramente quali siano gli ambiti di informativa, consultazione e, eventualmente, partecipazione dei sindacati alle decisioni.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti dell'ABI, nonché tutti i colleghi intervenuti, e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15,20.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. VINCENZO ARISTA

Licenziato per la stampa il 30 maggio 2003.

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO