PRESIDENZA DEL PRESIDENTE DOMENICO BENEDETTI VALENTINI

La seduta comincia alle 15,10.

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

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che, se non vi sono obiezioni, la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso impianti audiovisivi a circuito chiuso.

(Così rimane stabilito).

Audizione di rappresentanti di Confindustria e Confagricoltura.

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 di Confindustria e Confagricoltura.

Ringrazio sentitamente i nostri graditi ospiti per aver accolto l'invito della Commissione.

Vorrei precisare che l'indagine conoscitiva è stata deliberata sia in relazione alle proposte di legge che sono state presentate, che sono all'esame della Commissione e che rappresentano, dal punto di vista dell'*iter* parlamentare, la base concreta del nostro confronto, sia in riferimento alle affascinanti ed attualissime problematiche relative alla democrazia economica e alla partecipazione all'economia di impresa dei fattori della produzione: tali tematiche sono oggetto di interessanti convegni e confronti, qualcuno promosso, nei mesi scorsi, anche da organizzazioni vicine a Confindustria ed al suo settore giovanile, oltre che da altri enti ed associazioni.

Vorremmo concentrare le audizioni nelle ore non impegnate dai lavori dell'Assemblea, ascoltando più soggetti, nel caso odierno i soggetti apicali delle imprese; naturalmente, abbiamo incontrato anche le organizzazioni sindacali dei prestatori d'opera e ci riserviamo di incontrare i rappresentanti di singole imprese che abbiano compiuto qualche concreta esperienza dei possibili strumenti di partecipazione, così come i rappresentanti di associazioni e enti di ricerca, nonché scienziati del diritto e giuslavoristi che possano aiutarci ad approfondire aspetti interessanti.

Saremmo grati ai nostri ospiti se avessero intenzione di presentare contributi scritti che raccoglieremo diligentemente affinché diventino patrimonio dell'indagine.

Inoltre, abbiamo scelto la forma dell'indagine conoscitiva perché essa consente la stesura di un resoconto, in modo da non disperdere i contributi che vengono forniti oralmente.

Per quanto riguarda Confindustria, sono presenti il direttore generale, dottor Stefano Parisi, la dottoressa Enrica Giorgetti, direttore *lobby* e attività di legislazione, il dottor Antonio Colombo, direttore area impresa, la dottoressa Marcella Panucci, del nucleo fisco, finanza e diritto di impresa, la dottoressa Aurora Riccardi, del nucleo lavoro e relazioni industriali e la dottoressa Vincenza Alessio, direttore dell'ufficio stampa. Per Confagricoltura sono presenti l'avvocato Giorgio Buso e l'avvocato Roberto Caponi.

Do ora la parola al dottor Stefano Parisi, che ascolteremo con interesse.

STEFANO PARISI, *Direttore generale di Confindustria*. Ringrazio il presidente ed i componenti la Commissione per questa audizione all'interno dell'indagine conoscitiva che riteniamo utile ed opportuna.

Ci sta molto a cuore il tema della partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati di impresa e riteniamo necessario affrontarlo in modo pacato per trovare formule e soluzioni. All'interno del sistema delle relazioni sindacali, la questione ci coinvolge da tempo: siamo convinti del fatto che il mondo del lavoro sia sempre più un luogo non di scontro, ma di condivisione di obiettivi. Nell'ambito del rispetto e della necessaria rappresentazione degli interessi diversificati che esistono nel mondo dell'impresa, è evidente che un modello conflittuale, che per tanti anni ha caratterizzato la legislazione del lavoro e quella contrattuale è, nei fatti, superato. È impossibile avanzare tale ragionamento fuori dal contesto della strana dinamica che, da qualche anno a questa parte, ha assunto il sistema delle relazioni sindacali in Italia, ma la verità è che, all'interno dell'azienda, non esiste un conflitto bensì, sempre di più, una forma di condivisione di obiettivi e di strumenti da parte di tutti coloro che partecipano alla vita dell'impresa.

Il Governo, con la presentazione del Libro bianco avvenuta nell'ottobre 2001, redatto dal professor Marco Biagi, ha proposto un'importante riflessione sulla partecipazione dei lavoratori, invitando le parti a discutere su tale tema. Negli ultimi anni questo è stato il caposaldo a cui tutti coloro che credono in quelle forme di partecipazione – non soltanto i datori di lavoro ma, ovviamente, anche gran parte del movimento sindacale – si sono riferiti.

Un altro momento importante è costituito dal sistema contrattuale vigente in Italia, che nasce nel 1993 proprio dall'esigenza di superare meccanismi automatici, come quello della scala mobile, figli di un'epoca conflittuale, stabilendo invece meccanismi più leggeri dal punto di vista della definizione dei contratti in riferimento all'inflazione programmata e agli andamenti dell'azienda, così cominciando ad insistere sulla contrattazione di secondo livello, considerata uno dei primi e più importanti mezzi di condivisione e partecipazione delle imprese e dei lavoratori agli obiettivi dell'azienda.

Il terzo elemento importante, che tuttavia non ci convince, lo abbiamo oggi sul tavolo ed è il recepimento della direttiva comunitaria sullo statuto delle società europee, che contempla un modello statutario – il cosiddetto modello tedesco – nel quale è prevista la partecipazione dei lavoratori in alcuni momenti della *governance* dell'azienda.

Ho citato tre importanti documenti – il Libro bianco del Governo, l'accordo del 22 luglio 1993, il recepimento della direttiva comunitaria – perché, in questo contesto, vorremmo proporre il nostro discorso volto al miglioramento e al rafforzamento dei sistemi di partecipazione.

Diciamo subito che ci lasciano, invece, più perplessi gli strumenti che sono all'attenzione della Commissione parlamentare relativi ai provvedimenti sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori perché riteniamo che non siano quelli gli strumenti di partecipazione, sia a livello di azionariato, sia a livello, per così dire, di strumenti partecipativi statutari (posto che irrigidiscono ulteriormente le già rigide componenti societarie aziendali). Si dovrebbe, invece, andare verso strumenti di partecipazione che siano lasciati più agli ambiti contrattuali che, per questo motivo, riteniamo più sani dal punto di vista delle dinamiche delle relazioni sindacali.

Dico questo perché esistono una serie di caratteristiche che riguardano il sistema della partecipazione a cui bisogna, in qualche modo, prestare attenzione. La prima, quella che più preoccupa, della partecipazione azionaria e finanziaria riguarda la tutela stessa del risparmio del lavoratore.

Le esperienze fatte, purtroppo, negli recenti anni, ci fanno capire come in realtà vengano utilizzati (è ad esempio, il caso Enron) certi fondi pensione in paesi quali gli Stati Uniti, trasferendo il rispar-

mio del lavoratore esclusivamente sulla propria azienda; ciò comporta che se quest'ultima va male, non solo si rischia il posto di lavoro ma anche i propri risparmi che in quella azienda sono stati trasferiti.

Il caso Enron è stato, sotto questo aspetto, esemplare, ma riteniamo importante (tanto più che stiamo andando nella direzione di un utilizzo del TFR verso i fondi pensione, che hanno una loro normativa e sono utilizzati in un certo modo) che vi sia la massima flessibilità da parte del lavoratore nel collocare i propri risparmi, così come è necessario che quest'ultimo possa diversificare tali risparmi (posto che il loro utilizzo è cosa molto lontana dagli aspetti più strettamente contrattuali che riguardano la retribuzione e la *performance* del singolo lavoratore).

Allo stesso tempo, riteniamo che ingessare la stessa attività dell'impresa attraverso statuti partecipativi che irrigidiscano la *governance* dell'impresa sia una secondo errore che rischia di tradursi, da un lato, in un irrigidimento dell'attività dell'azienda, dall'altro, in una corresponsabilizzazione del lavoratore alla *performance* dell'impresa (quando quel livello di corresponsabilizzazione è comunque impossibile !).

È di tutta evidenza che il livello di responsabilità rispetto all'andamento dell'impresa di un amministratore delegato, di un dirigente generale o di un *top manager* di un'impresa sia indubitabilmente più elevato di quello del singolo lavoratore che, in qualche modo, partecipi alle decisioni e all'attività dell'impresa.

È chiaro come il modello tedesco non abbia funzionato, non solo in termini di livelli di trasparenza nei confronti del mercato e dei risparmiatori, ma anche in riferimento alle stesse rappresentanze sindacali, le quali si sono viste spesso coinvolte – quindi responsabilizzate – in decisioni complesse pur non essendo assolutamente in grado di incidere sull'esito di tali decisioni.

Riteniamo che si sia compiuto un notevole passo in avanti attraverso la legge delega sulla riforma del diritto societario, che ha dato un assetto moderno e positivo al sistema di *governance* delle imprese italiane. Ciò che è stato fatto va nella direzione giusta (parlo della riforma Vietti) e ritengo altresì che non ci sia la necessità di ulteriori ritocchi a quegli strumenti.

È, invece, di tutta evidenza la necessità degli altri strumenti di cui abbiamo parlato prima (soprattutto – lo ripeto – quelli di carattere partecipativo-contrattuale), nel senso che una quota della retribuzione deve essere condivisa e legata ai risultati e deve avere un regime contributivo « alleggerito », come c'è adesso; infine, auspichiamo (come previsto anche dal Patto per l'Italia) che possa essere ulteriormente ampliata la decontribuzione della retribuzione di secondo livello. Riteniamo che questi siano gli strumenti veri a cui legare i risultati che ci attendiamo, quindi, la partecipazione dei lavoratori all'attività delle imprese.

Non va, d'altronde, dimenticato che in Italia, abbiamo una lunga tradizione, di molto precedente all'esperienza del 22 luglio 1993, di livelli di informazione tra imprese e rappresentanze sindacali dei lavoratori. La famosa prima parte dei contratti (cioè, la parte dell'informativa che i contratti prevedono che le aziende diano alle rappresentanze dei lavoratori), è stata sovente ben utilizzata (anche se spesso si è data poca importanza – se non nei momenti di crisi – alla *performance* delle imprese, alle sue scelte di investimento e di sviluppo).

Riteniamo, tuttavia, che attraverso una discussione – che speriamo di poter avviare quanto prima – con le organizzazioni sindacali disponibili a rivedere gli assetti contrattuali in Italia, superando l'accordo del 22 luglio 1993, si possa andare oltre e riuscire a trovare strumenti più avanzati e moderni per i quali la chiave di volta sarà proprio la partecipazione.

Anche se, come abbiamo visto – e dimostrato in questi anni – l'accordo del 22 luglio 1993 ha garantito abbondantemente il potere d'acquisto delle retribuzioni dal punto di vista della loro crescita rispetto a quella dell'inflazione (infatti le

retribuzioni di fatto, « reali », non solo quelle contrattuali, sono cresciute in Italia ben al di sopra di quanto non sia avvenuto per l'inflazione), la produttività dell'impresa non si è legata all'andamento retributivo e in ciò sta la chiave di volta del futuro degli assetti contrattuali in Italia.

Riteniamo che, da questo punto di vista, sarebbe molto utile riuscire a partire quanto prima con un confronto sindacale (speriamo di superare rapidamente l'attuale stagione contrattuale) per poter costruire un sistema di contrattazione che avvicini, di più di quanto non sia stato fatto fino ad adesso, la retribuzione dei lavoratori alla *performance* e alla redditività delle imprese.

Tutto ciò sarebbe molto più realizzabile se il clima delle relazioni sindacali fosse diverso rispetto a quello che oggi un'organizzazione sindacale sta determinando in Italia.

A tale riguardo, desidero soltanto ricordare che ieri è stato proclamato uno sciopero di otto ore da parte della FIOM (peraltro, in un periodo di moratoria contrattuale e, quindi, non si capisce bene che tipo di sciopero sia, se sia cioè legato o meno al contratto), e vi invito a leggere il volantino con il quale tale sciopero è stato proclamato per verificare quanto siamo lontani da qualunque tipo di logica partecipativa. Addirittura, si fanno affermazioni molto gravi perché lontanissime dalla realtà, fuori da qualsiasi logica partecipativa, cercando, invece, di ripercorrere una logica di conflitto (si dice addirittura che il Patto per l'Italia – il disegno di legge n. 848 di recente modificato dalla Camera – destrutturi i sistemi contrattuali e simili).

È evidente che la situazione sarebbe diversa se avessimo davanti a noi un sistema di relazioni sindacali come quello che ha caratterizzato gli anni 1993-95, che sono stati anni costruttivi ma che, invece, oggi, non abbiamo più per l'atteggiamento di una sola organizzazione sindacale.

Abbiamo, infatti, compiuto passi in avanti importanti con il Patto per l'Italia e stiamo facendo contratti importanti, in molti settori, anche con la firma delle categorie aderenti alla CGIL.

Stiamo, quindi, andando avanti in tale direzione ma è evidente che, di questi aspetti, si potrebbe parlare in modo migliore e costruttivo se il clima delle relazioni sindacali superasse una logica appartenente ormai agli anni '60 e che in Italia non c'è più, se non per chi intende strumentalizzarla politicamente.

PRESIDENTE. Ringrazio, anche a nome della Commissione, il dottor Parisi per la sua esposizione. Do ora la parola all'avvocato Giorgio Buso della Confagricoltura.

GIORGIO BUSO, *Rappresentante di Confagricoltura*. Limitandomi ad indicare alcuni elementi che caratterizzano il settore agricolo, vorrei osservare che da un punto vista generale, soprattutto la proposta di legge Cirielli n. 2023 è legittima perché dà attuazione a disposizioni di rango costituzionale. Tuttavia, sulla base di una valutazione più generale anche da un punto vista storico, in Italia, diversamente che in altri paesi, queste forme partecipative non si sono molto sviluppate: se dobbiamo rifarci all'esperienza più importante, cioè quella tedesca, abbiamo visto i limiti applicativi di questo tipo di partecipazione.

Peraltro, anche se con lo statuto della Società europea si possono prevedere ulteriori strumenti incentivanti, queste iniziative possono ottenere un consenso vasto purché alcuni elementi vengano ulteriormente precisati. Infatti, soprattutto la proposta di legge Cirielli nessita di ulteriori specificazioni perché il *range* è così largo che la stessa ipotetica perdita della qualifica di lavoratore dipendente da parte del lavoratore che voglia partecipare all'impresa è un tema che dovrebbe essere maggiormente approfondito.

D'altra parte, anche il discorso della partecipazione agli utili, nel delineare un quadro positivo dell'evoluzione aziendale in Italia, lascia aperte tutte le situazioni di crisi e non fornisce risposte precise nei

confronti delle situazioni negative: che cosa dovrebbe succedere nell'ipotesi in cui non ci siano utili da distribuire o quando, ovviamente, ci siano delle perdite da ripartire? A nostro avviso l'impostazione dovrebbe essere ulteriormente specificata. Per quanto riguarda le forme di controllo da parte dei lavoratori nella gestione dell'impresa, rimaniamo dell'avviso che l'autonomia contrattuale collettiva sia, comunque, la fonte principale della soluzione del problema, soprattutto quando si deve entrare in decisioni abbastanza rilevanti.

Di conseguenza, va dato spazio alla prevalenza delle decisioni che possono venire assunte contrattualmente rispetto all'aspetto legislativo, perché quest'ultimo potrebbe costringere a forme che la stessa autonomia contrattuale collettiva, pur volendo intervenire nell'ambito dello stesso sistema, difficilmente potrebbe superare. Quindi, basare l'intervento legislativo, soprattutto per quanto riguarda gli statuti partecipativi, su formule non estremamente flessibili potrebbe ledere le prerogative della contrattazione collettiva. Inoltre, occorre anche inserire gli elementi che caratterizzano il settore agricolo e che, ovviamente, si discostano per la complessità e la specificità dagli altri settori. Dobbiamo ricordare che oltre il 90 per cento delle imprese agricole si avvale di mano d'opera a tempo determinato e, quindi, solo il 10 per cento dei lavoratori dipendenti sono a tempo indeterminato. Tra l'altro, anche il sistema della tassazione, soprattutto quando parliamo della ripartizione degli utili, si scontra con una realtà agricola che è fatta di determinazione catastale del reddito e, quindi, si rivolge sostanzialmente solo alla forma societaria che presenta il bilancio.

Da questo punto di vista sta a monte il problema di risolvere lo sviluppo della forma societaria nel settore agricolo perché il passaggio a forme di incentivazione di tipo societario o, come nella proposta di legge Volontè n. 2778, dell'associazione in partecipazione si scontra con il problema irrisolto della mancanza di una legislazione sufficiente ad incentivare la forma societaria. Ci auguriamo che, nell'ambito della riforma del settore agricolo, lo sviluppo della forma societaria – soprattutto con riferimento alle disposizioni europee – possa trovare una soluzione, anche se ciò non è avvenuto nemmeno nelle recente riforma delle società di capitali, in cui l'aspetto agricolo è stato sostanzialmente tralasciato, ad eccezione di alcuni aspetti che riguardano il mondo della cooperazione.

Quindi, dovendo essere propositivi, nel momento in cui si vogliono incentivare le forme di partecipazione e si esaminano una serie di questioni, a monte occorre risolvere il problema della società in agricoltura: ci auguriamo che questo possa essere affrontato con serenità dal legislatore, in modo che anche le forme incentivanti genericamente individuate possano collocarsi nell'ambito di una disciplina societaria del tutto specifica. Rimane, comunque, il problema di legare l'aspetto retributivo alla redditività delle imprese e la necessità che vengano sviluppate forme di riparametrazione aderenti, in modo da superare l'aspetto semplicemente fiscale e catastale, per poter dare un contenuto concreto all'individuazione di parametri adatti al settore agricolo.

PRESIDENTE. Do ora la parola ai colleghi che intendano porre domande o formulare richieste di chiarimento.

ANTONINO LO PRESTI. Ringrazio i rappresentanti di Confindustria e di Confagricoltura per essere intervenuti e per aver illustrato il loro punto di vista sulle proposte legge che la Commissione si accinge ad esaminare. Ho colto in entrambi gli interventi delle preoccupazioni che, a mio avviso, non sono condivisibili e un richiamo costante e reiterato alla necessità di garantire la libertà e l'autonomia delle imprese e delle parti sociali nella valutazione delle migliori ipotesi da concordare contrattualmente per pervenire all'obiettivo che le proposte di legge in esame si prefiggono.

Francamente, è un timore che non trova fondamento alcuno nei testi in esame – che, sicuramente, avrete avuto

l'opportunità di esaminare – e che si richiama allo stesso motivo di preoccupazione evidenziato quando sono state ascoltate le organizzazioni sindacali.

Desidero precisare che quella partecipativa è un'ipotesi assolutamente eventuale e legata alla libera determinazione delle parti sociali, delle imprese, dei sindacati e dei lavoratori. Lo statuto partecipativo non è altro che uno strumento di orientamento che, evidentemente, il Governo, il Parlamento e lo Stato si prefiggono di varare per far sì che ci siano delle regole chiare e certe, a garanzia sia dell'una che dell'altra parte, e, soprattutto, per stabilire i criteri in base ai quali si possono accedere ai benefici che sono strettamente connessi alle proposte e alle ipotesi che stiamo esaminando.

Quindi, non rilevo assolutamente alcun elemento di timore e di preoccupazione per un'eventuale limitazione della potestà contrattuale delle imprese, dei sindacati o dei lavoratori organizzati su basi sindacali minori rispetto a quelle confederali, posto che il Parlamento si prefigge l'obiettivo di dare finalmente seguito ad una norma costituzionale che la stessa Europa, per altro verso, ci chiede di attuare, seppur con presupposti storici e culturali diversi, con una serie di strumenti e di direttive che sono sicuramente a vostra conoscenza. Quindi, l'adesione volontaria è alla base del provvedimento in esame. Inoltre, la finalità della proposta – vorrei richiamare l'attenzione degli auditi presenti e futuri perché su tale aspetto dovranno darci delle risposte – è quella di creare un'ipotesi di un nuovo tipo di relazioni industriali e di modello di sviluppo che possano servire utilmente al paese per avviarsi verso la strada della definitiva modernizzazione e del definitivo abbandono delle preoccupazioni legate alle fasi altalenanti di un mercato sempre più difficile da controllare e alle fasi sempre più precarie di un'economia che pone gravi problemi su scala mondiale.

Se questa è la finalità, le risposte e i chiarimenti che devono essere forniti alla Commissione devono seguire il solco di questo obiettivo; poi gli strumenti li stabiliremo insieme. Quali forme di partecipazione immaginano più confacenti i datori di lavoro per rendere concreta la finalità concordata ? Inoltre, quali possono essere i limiti di un'ipotesi partecipativa, cioè quali tipi di aziende e di soggetti produttivi possono rientrare in un'ipotesi del genere e quali soggetti, come diceva l'avvocato Buso, hanno difficoltà ad accedere ad un simile modello ?

PRESIDENTE. Senza presumere di fare sintesi, vorrei interpretare il pensiero dell'onorevole Lo Presti. Ammesso che le forme e le scelte indicate dalle proposte di legge in esame possono non essere, in tutto o in gran parte, condivisibili, è possibile individuare, se la finalità è ritenuta interessante, delle forme o delle procedure con le quali il principio può essere attuato ? In secondo luogo, vi possono essere degli ambiti di applicabilità soggettivi quanto alla tipologia delle imprese oppure vi sono una serie di strumenti applicabili indiscriminatamente a tutte le imprese, nelle diverse dimensioni ?

ROBERTO GUERZONI. Vorrei tralasciare le considerazioni sul clima esistente nel paese riguardo al confronto sociale e sulle responsabilità che hanno portato a modificare il percorso intrapreso dal 1993 in poi perché, evidentemente, su tutto ciò abbiamo opinioni diverse. Invece, ribadisco che da parte nostra esiste una forte preoccupazione per ogni tipo di invadenza legislativa che sottrae spazio e funzioni al campo determinante della contrattazione e al ruolo delle parti sociali, in questo ambito ed anche in altri, compresa la delega sul lavoro.

La mia domanda riguarda l'osservazione fatta sugli aspetti critici della direttiva europea e sulle esperienze di altri paesi, come la Germania, che non sono state adeguate e capaci di rispondere ai problemi aperti. Vorrei avere delle precisazioni su tutto ciò perché, pur con tutti i limiti che può avere avuto il modello tedesco, non mi pare che, quando si sono affrontate grandi crisi di settori come quello dell'auto (penso alla Volkswagen),

tale scelta sia stata ininfluente nel determinare anche certe risposte sociali nei confronti di questi temi. Quindi, nel merito vorrei sapere i punti critici sulla direttiva europea, sul modello e sulle indicazioni che l'Europa ci propone.

PRESIDENTE. Mi sembra doveroso sottolineare che quando inventiamo, auspichiamo o perseguiamo forme di partecipazione intendiamo qualcosa di diverso rispetto alla partecipazione delle organizzazioni sindacali ai processi di interlocuzione, altrimenti andremmo fuori tema e non ci sarebbe bisogno di una legislazione specifica per ipotizzare strumenti di partecipazione dei lavoratori. Se dovessimo trattare la disciplina delle relazioni sindacali, faremmo cosa sicuramente attualissima e di grandissimo interesse ma ci muoveremmo su un terreno che è patrimonio culturale di tutte le parti, sia datoriali che dei prestatori d'opera.

Se non interpreto male, il collega Guerzoni non era favorevole a ciò che invade il campo dell'autonomia contrattuale; quindi, vi pregherei di fornire una risposta a questi primi quesiti, sempre con la riserva che possiate farci pervenire anche degli elaborati.

ANTONINO LO PRESTI. Presidente, vorrei intervenire anche perché il compito è abbastanza difficile; se poi nel corso delle audizioni non riusciamo ad avere elementi importanti, la situazione si complica ancora di più. Per essere più specifico – così evito di essere interpretato – vorrei conoscere le vostre opinioni sulle quattro forme ipotetiche di partecipazione: quella diretta, cioè il concetto di retribuzione fissa più un reddito extravariabile in funzione dei profitti; quella indiretta, cioè la partecipazione azionaria con i dividendi delle plusvalenze; il diritto di opzione sull'acquisto delle azioni; il *gain sharing*, cioè i dividendi parametrati all'aumento di produttività. Inoltre, vorrei una risposta sui limiti dimensionali dell'eventuale statuto partecipativo che vorremmo varare.

PRESIDENTE. Do la parola ai nostri ospiti per le repliche.

STEFANO PARISI, *Direttore generale di Confindustria*. Riteniamo che il sistema delle relazioni industriali debba utilizzare maggiori strumenti partecipativi e, quando discutiamo di tale questione, parliamo di rappresentanze ma anche di singoli lavoratori e di singole aziende. Infatti, quando in una contrattazione aziendale si definiscono strumenti di retribuzione variabile, questi coinvolgono non soltanto le organizzazioni sindacali ma anche singole aree o singoli dipendenti a seconda degli obiettivi. Le organizzazioni sindacali non hanno mai parlato di partecipazione delle organizzazioni sindacali ma sempre dei lavoratori, anche quando si discuteva di partecipazione azionaria. Sono d'accordo con l'onorevole Guerzoni sul fatto che non occorra un'iniziativa legislativa poiché tali materie riguardano il sistema contrattuale e le relazioni sindacali. Le imprese hanno bisogno di un quadro normativo più semplice e leggero, semmai la legge dovrebbe servire soltanto asetticamente a promuovere, attraverso l'incentivo della decontribuzione, la retribuzione di secondo livello perché si utilizzino sempre meglio tali strumenti.

In secondo luogo, se in Italia oggi esiste un problema in relazione al sistema azionario e alla sua trasparenza, la questione non è quanto i lavoratori partecipino direttamente o indirettamente nel capitale delle aziende ma quanto sia trasparente e contendibile l'azienda stessa. Siamo sicuri che l'azienda, nella quale parte della retribuzione è composta da azioni, sia ugualmente contendibile rispetto ad un'altra che agisce diversamente ? Stiamo andando verso un mondo che evolve in direzione di un capitalismo moderno dove contendibilità, trasparenza e *governance* sono le parole chiave per la competitività delle imprese e per il rispetto e la tutela dei risparmiatori: questo è il problema che abbiamo, non in Italia, ma in Europa. Quindi, non attardiamoci in una discussione che non ha risolto i problemi, come dimostra il caso tedesco, in cui quel tipo

di soluzione non ha assolutamente affrontato e risolto il vero problema della partecipazione dei lavoratori all'attività delle imprese.

Per quanto riguarda la dimensione dell'azienda, più quest'ultima è piccola, maggiore è la partecipazione. Nelle aziende di 10 o 15 dipendenti non c'è molta distinzione tra l'imprenditore e i lavoratori perché lavorano assieme e spesso la retribuzione è legata anche a risultati rapidi, specie nel nord-est, dove la forza dell'offerta rispetto alla domanda porta ad una condivisione degli obiettivi.

Credo che anche la visione degli utili d'azienda sia un po' vecchia perché il problema non dipende dai lavoratori ma dalla *performance* del singolo lavoratore rispetto agli obiettivi dell'azienda; quindi, perché dobbiamo vincolare la retribuzione del lavoratore a fatti esterni all'attività dell'azienda e soprattutto alla sua volontà ?

Tra utili, dividendi, opzioni di acquisto delle azioni e *gain sharing*, forse, quest'ultimo è quello che più si avvicina all'obiettivo di stare insieme per raggiungere un certo risultato; comunque, bisogna sapere che le altre questioni (i profitti, gli utili e le azioni) non attengono al contesto lavoristico ma a quello civilistico. Abbiamo fatto una buona riforma del diritto societario che va in una direzione diversa rispetto alle proposte di legge in esame e stiamo facendo una riforma fiscale che, ancorché non definita, non prevede strumenti di questo tipo, anzi va in un'altra direzione (pensiamo alla partita dei dividendi).

Riteniamo che in Italia la partecipazione debba svilupparsi sul tavolo delle relazioni sindacali e che sia un errore imbrigliare tutto ciò in strumenti legislativi non richiesti dalle parti sociali. Le leggi devono essere il meno possibile pervasive rispetto all'attività di impresa e, quindi, credo che un'azienda possa adottare uno statuto per decidere che i lavoratori abbiano determinate funzioni o ruoli; al contrario, la logica degli incentivi rischia di distorcere il mercato e le stesse relazioni sindacali.

Quindi, crediamo molto nell'autonomia contrattuale e riteniamo che gli incentivi non debbano modificarla; crediamo che quello della legislazione societaria sia un problema di contendibilità e di trasparenza, non di partecipazione dei lavoratori; riteniamo che i lavoratori, partecipando al capitale delle società stesse, assumano un rischio più grande delle loro responsabilità e che il nuovo sistema delle relazioni sindacali debba andare nella direzione della partecipazione, come la stiamo intendendo e discutendo con i sindacati stessi.

Per quanto riguarda i motivi del mancato funzionamento dei consigli di sorveglianza, in un recente convegno uno studioso tedesco ci illustrava il sistema del suo paese e i suoi limiti. Argomento molto interessante perché si diceva che quel momento coinvolgeva il sindacato sulle responsabilità della decisione ma, ovviamente, non sulle conseguenze gestionali della decisione medesima. Credo che tutto ciò non sia giusto nei confronti delle organizzazioni sindacali e della rappresentanza e, purtroppo, corrisponde ad un sistema partecipativo corporativo che è il modello opposto rispetto a quello che vogliamo perseguire. Ci siamo battuti perché quella direttiva europea non fosse approvata e, comunque, è probabile che le aziende italiane non l'adotteranno perché tali strumenti societari renderebbero le imprese europee meno competitive rispetto a quelle statunitensi. Pensate a quanto impiega una grande azienda americana nel decidere se fare o meno un'acquisizione o una *joint-venture* rispetto ad un'azienda di diritto societario europeo: purtroppo, il tempo fa la competitività perché se l'azienda europea ci impiega un mese e quella americana un'ora siamo fuori dal mercato. Quando si adottano questi strumenti bisognerebbe guardare alla competitività e allo sviluppo delle imprese e non al sistema delle relazioni sociali, peraltro in un mondo che sta evolvendo in una direzione diversa. Ricordo che abbiamo anche consegnato un documento specifico che commenta i provvedimenti in esame.

GIORGIO BUSO, *Rappresentante di Confagricoltura*. Bisogna mettere le aziende agricole in condizione di crescere e, nel caso specifico, sussiste la necessità di individuare formule societarie adatte. Ciò significa semplificare, cercare di ottenere più facilmente qualifiche particolari (come quella di imprenditore agricolo a titolo principale), uniformare le figure professionali, ampliare la dimensione aziendale togliendo una serie di vincoli non solo fiscali (come i diritti di prelazione) e riconoscere all'azienda agricola di soffrire di diversi problemi specifici, come le calamità naturali.

Non possiamo individuare e proporre strumenti ormai superati dalla realtà, quale la divisione del prodotto, mentre penso ad un rilancio dello strumento dell'affitto e, soprattutto per le aziende che non superino i 4 o 5 dipendenti, alla forma di partecipazione individuata nella proposta di legge Volontè n. 2778, attuata attraverso gli strumenti del codice civile in cui, peraltro, il lavoratore perde tale qualifica e diventa un socio a tutti gli effetti.

Quindi, dobbiamo porre il lavoratore di fronte alla decisione di scegliere se continuare ad essere un lavoratore dipendente o associarsi, soprattutto nelle realtà non molto grandi, perché tale scelta non compete solo all'azienda. Il coinvolgimento del lavoratore potrebbe anche riguardare il cambiamento della propria qualifica professionale, diventando un piccolo imprenditore, un compartecipante o, comunque, una persona direttamente coinvolta nella gestione dell'azienda.

Tuttavia, le aziende agricole hanno bisogno che tutto il contesto venga normalizzato e, visto che la Commissione sta esaminando la delega previdenziale, penso alla relativa disciplina. Inoltre, mi domando perché utilizzare sempre lo strumento della delega mentre si potrebbe seguire la via legislativa normale.

PRESIDENTE. Credo che le vostre osservazioni abbiano permesso di comprendere che non è un caso che, fino adesso, il dettato costituzionale non abbia trovato sostanziale attuazione.

ANTONINO LO PRESTI. Purtroppo, in questo caso non è in gioco soltanto il fatto economico, aspetto che non è ancora abbastanza chiaro.

PRESIDENTE. Ringrazio i partecipanti per essere intervenuti, ferma restando la possibilità di risentirci qualora il corso dei nostri lavori renda proficuo un ulteriore approfondimento delle questioni.

Dichiaro pertanto conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 16.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. VINCENZO ARISTA

Licenziato per la stampa il 3 marzo 2003.

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO