

ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI

Direzione Relazioni Industriali

**DISEGNI DI LEGGE AS/803 E AS/964
RECANTI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONE E
CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E DELLA PARTECIPAZIONE
AZIONARIA DEI LAVORATORI**

Audizione 12 febbraio 2009

I due disegni di legge si propongono, in un'ottica del tutto innovativa, di approfondire il tema dell'informazione e consultazione dei lavoratori all'interno dell'impresa, tema però già ampiamente discusso negli ultimi tempi e oggetto da ultimo di un decreto legislativo di attuazione di una direttiva Cee (2002/14/CE) che ha ricalcato l'Avviso Comune siglato dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dai sindacati nel novembre 2006.

Tale decreto legislativo (n. 25/07), sulla base delle linee poste al livello europeo per favorire il miglioramento dell'occupazione, grazie ad una strategia fondata sulla conoscenza da parte dei lavoratori dei fattori economici e non, sui quali ruota la vita dell'impresa, ha già inciso in maniera considerevole sull'assetto delle relazioni industriali nazionali.

Il disposto di legge si basa, infatti, sul presupposto di rendere noti ai lavoratori, mediante lo strumento dell'informazione, gli aspetti relativi all'andamento dell'impresa, alla sua situazione economica, all'evoluzione dell'occupazione, alle eventuali minacce per quest'ultima, alle decisioni comportanti cambiamenti strutturali della stessa. Tali informazioni devono essere rese con tempi e modalità consone al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere al loro esame e di avviare al termine la fase successiva relativa alla consultazione.

Il modello così predisposto è rivolto esclusivamente alle imprese con almeno 50 dipendenti e comunque meglio si presta per un settore, quale quello edile, continuamente esposto alle variazioni numerica della propria forza lavoro, fortemente condizionata e legata alla durata del cantiere.

I disegni di legge AS/803 e AS/964 propongono il perseguimento di un migliore assetto delle relazioni industriali, mediante l'implementazione del ruolo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori soprattutto attraverso forme partecipative dei medesimi alle vicende societarie delle imprese.

Questo, però, non senza creare duplicazioni o sovrapposizioni inutili proprio alla luce della recente normativa in materia.

Entrambi i disegni di legge partono dalla considerazione che la cooperazione all'interno dell'azienda tra il lavoratore e i vertici della medesima, rappresenta uno strumento fondamentale per il miglioramento in termini di produttività, occupazione e organizzazione della stessa, facendo appunto leva sulla *cooperazione intelligente*.

Tali previsioni vorrebbero pertanto introdurre un sistema di partecipazione del lavoratore all'impresa che prenda le mosse direttamente da un testo di legge o dalla stessa contrattazione aziendale.

Nel sottolineare che il comparto dell'edilizia si avvale della contrattazione territoriale e che pertanto la previsione di una contrattazione aziendale di questo tipo mal si concilierebbe con gli attuali assetti contrattuali, si precisa che parimenti anomalo risulta essere il generico riferimento operato nel ddl n. 803 alle rappresentanze sindacali firmatarie dei contratti collettivi e non anche a quelle maggiormente rappresentative.

Lo stesso testo prevede, comunque, che la contrattazione collettiva possa derogare sia alle previsioni legislative che alla contrattazione collettiva nazionale e che, a tal fine, debba essere legata all'adozione di uno "statuto di partecipazione" per il quale è necessario prevedere alternativamente:

- l'attivazione di procedure obbligatorie di informazione e consultazione;
- l'istituzione di organismi congiunti costituiti dai rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori con competenze e poteri di indirizzo, controllo e gestione in diversi ambiti di rilevanza dell'azienda;
- la distribuzione ai lavoratori di una quota del profitto di impresa o del reddito di impresa mediante l'assegnazione di azioni o titoli;
- l'accesso dei lavoratori al capitale di impresa.

La genericità di tali previsioni, non supportata da una complessa e articolata regolamentazione delle diverse fattispecie, rende piuttosto difficile pensare ad una facile attuazione del modello prospettato, nonché ad una sua armonizzazione con le attuali previsioni codicistiche in materia, tra l'altro ancora di rara utilizzazione.

Allo stesso tempo, occorre sottolineare come in tema di assetto delle relazioni industriali sia intervenuto il recente Protocollo che già ha enunciato principi fondamentali circa il rapporto tra contratto nazionale e quello di secondo livello che, come detto, in edilizia storicamente è territoriale.

Ulteriori deroghe a detto assetto risultano, nell'attuale quadro normativo e contrattuale, particolarmente critiche laddove, tra l'altro, non fossero rigorosamente individuati i criteri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali legittimate alle eventuali deroghe.

Il modello utilizzato nel ddl n. 964 parimenti ricalca nella prima parte alcune previsioni concernenti l'informazione e la consultazione dei lavoratori che andrebbero a sovrapporsi a quelle già esistenti e oggetto, per l'appunto, del recente decreto legislativo, il quale riflette in gran parte le scelte operate dalle parti sociali nell'avviso comune adottato in linea con i contenuti della direttiva comunitaria.

Il capo II del ddl contiene le previsioni riguardanti la partecipazione dei lavoratori alle vicende aziendali che sono rivolte alle imprese di grandi dimensioni (con più di 300 lavoratori) e vengono legate alla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori agli stessi organi sociali (consiglio di sorveglianza).

Tale formula crea non poche perplessità sul fronte della sovrapposizione di ruoli e di interessi che vengono ricoperti e che potrebbero comportare rilevanti danni in ordine a eventuali conflitti di interessi legati alla natura del ruolo cui assurge il rappresentante dei lavoratori.

Il capo IV dello stesso testo concerne, invece, direttamente la partecipazione azionaria dei lavoratori su base volontaristica e sulla base di piani di partecipazione che andrebbero ben ponderati.

Astrattamente, infatti, la partecipazione dei lavoratori all'azionariato dell'azienda potrebbe rappresentare uno strumento di forte incentivazione, ma quanto alle modalità dovrebbero evitarsi meccanismi che appesantiscano eccessivamente l'azienda e che creino inutili duplicazioni con le attuali previsioni normative in vigore.

23.02.2009
BB/if