



IL SINDACATO DELLE PERSONE

**MEMORIA UIL SULL'AUDIZIONE IN MERITO ALLE PROPOSTE DI LEGGE  
SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI  
PRESSO LE COMMISSIONI RIUNITE VI (FINANZE) E XI (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)  
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI  
1° FEBBRAIO 2024**

Gentili Onorevoli,  
ringraziamo la VI Commissione (Finanze) e XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera per l'odierna audizione informale in merito alle proposte di legge C 1573, C1617, C 300, C 1184, C 1299 vertenti sul tema della partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa.

Come Uil apprezziamo la volontà di riaprire la discussione sulle prospettive della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese, che da sempre è tra gli obiettivi della nostra organizzazione.

Lo sviluppo di un modello partecipativo delle lavoratrici e dei lavoratori, in Italia e in Europa, è da sempre un asset centrale delle relazioni sindacali. Arrivare a definire un "Codice della Partecipazione" è quanto mai indispensabile per garantire un rapporto diverso tra lavoro, impresa e istituzioni, anche al fine di raggiungere un nuovo modello per un più sano sviluppo del Paese.

La Uil è convinta che bisogna rilanciare con forza il tema della partecipazione delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze, non solo sotto il profilo organizzativo ma, soprattutto, in termini di governance.

È infatti, il momento, di ripensare a un sistema per il nostro Paese che, contemplandone le specificità dell'apparato produttivo, sappia costruire le basi per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di prendere parte attiva alle decisioni fondamentali dell'azienda, sia in termini di sviluppo che di scelte strategiche, affrontando il contesto attuale caratterizzato dall'innovazione tecnologica, dalla digitalizzazione e dai processi di sostenibilità ambientale.

Bisogna quindi rafforzare il dialogo con le imprese, tenendo conto in particolare del nuovo modello contrattuale, derivante dal Patto per la fabbrica del 2018, avviando così percorsi attuativi di quanto concordato tra le parti.

Il contesto e lo scenario di crisi, che hanno caratterizzato questi ultimi anni, hanno posto in evidenza l'esigenza di una nuova "etica degli affari" che non può che passare attraverso un maggiore controllo sulla "Governance".

In assenza di regole certe, abbiamo purtroppo toccato con mano e pagato prezzi altissimi, sia a livello locale che globale, rimettendo al solo mercato la regolazione dei flussi economici e i controlli esterni "imparziali".

Le strategie imprenditoriali, troppo spesso meramente finanziarie e prive di supporti produttivi reali, hanno non solo puntato a risultati a breve per pochi, ma hanno mortificato il "valore lavoro" in sé, pregiudicando le potenzialità professionali del dipendente oltre che del capitale finalizzato allo sviluppo.

Per questi motivi deve essere fatto un passo avanti volto a far crescere la cultura della partecipazione nel nostro tessuto economico, nell'intento comune, di costruire una più forte "solidità competitiva" dell'impresa attraverso la valorizzazione della persona oltre che del capitale, attento al ruolo del middle management ed un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere: questo il presupposto e il percorso voluto fortemente dalla UIL, che parte con il rilancio della Responsabilità Sociale dell'Impresa, con la valorizzazione dei codici etici, con il potenziamento del ruolo dei Comitati Aziendali Europei ( CAE ), con l'impegno e la realizzazione di primi modelli di Welfare aziendale.

Un adeguato livello di coinvolgimento (in particolare in chiave di aggiornamento e valorizzazione delle competenze professionali) e di compartecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta un valore aggiunto prezioso e irrinunciabile cui imprese e sindacato devono mirare e perseguire congiuntamente.

Nella nostra concezione lo sviluppo del modello partecipativo non può essere confinato solo alla sfera economica, ma va inquadrato in una visione più ampia della Partecipazione su cui fondare un nuovo assetto del lavoro e dell'impresa. Questa deve essere una scelta profonda di democratizzazione del mondo dell'impresa capace di permeare tutti i livelli del tessuto produttivo.

Il lavoro futuro è di natura strategica e progettuale. Puntare sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori vuol dire restituire dignità al lavoro, alla creatività e alla professionalità, che sono il sostegno della competitività, oltre che alla fidelizzazione nell'azienda.

Evidenziamo alcune tematiche presenti nelle proposte di legge oggetto di esame.

In primo luogo, è fondamentale per noi valorizzare la contrattazione collettiva che nel tempo ha messo a disposizione strumenti volti sempre di più al coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita dell'impresa. Questo a partire dalle procedure di informazione e consultazione con l'obiettivo di arrivare ad una partecipazione alle scelte strategiche, gestionali e organizzative.

Relativamente alla partecipazione gestionale dei lavoratori, siamo favorevoli alla presenza dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di Sorveglianza, mentre non condividiamo la scelta di dare tale possibilità nei Consigli di Amministrazione. L'idea di partecipazione della UIL non è mai coincisa con i modelli di "co-gestione" poiché essi non si attagliano alla nostra concezione del sindacato come "libera associazione", semmai rinviano al sindacato "istituzione" (ipotesi pure prevista nella nostra Costituzione) e a un modello come quello tedesco che ci sembra, ancor più oggi, difficilmente importabile nella nostra economia. È questo spirito volto alla co-decisione al "controllo", alla "sorveglianza", al "coinvolgimento informativo e comunicativo e consultivo", più che alla "cogestione", che può portare ad un efficace modello di partecipazione.

L'impianto dei DDL è rivolto principalmente a realtà di grandi dimensioni, mentre nel nostro Paese il tessuto produttivo è composto da micro e piccole imprese. Ecco perché è indispensabile un rafforzamento della contrattazione collettiva, in particolare di secondo livello, con un impegno delle parti ad estenderla in tutto il territorio. E questo non solo per un principio di redistribuzione del reddito di produttività, ma anche per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di tali realtà una partecipazione alla vita dell'impresa. Questa deve infatti essere un diritto di tutte le lavoratrici e i lavoratori a prescindere dalle quote azionarie possedute. Peraltro, per quanto riguarda specificamente le forme di azionariato va detto che nell'esperienza italiana esse hanno interessato, in prevalenza, alcune aree del management con evidenti vantaggi per quest'ultimo, cui però hanno corrisposto scarsi risultati sul piano del recupero di efficienza aziendale, mentre raro e comunque ininfluenza sul miglioramento di performance del sistema. Per questo come la UIL crediamo che un modello partecipativo che preveda l'azionariato e la partecipazione agli utili debba essere strettamente legato ad accordi sindacali, che ne garantiscano la volontarietà, e alla contrattazione collettiva, che deve mantenere il suo ruolo di regolazione salariale.

Siamo favorevoli alla partecipazione organizzativa dei lavoratori, prevedendo nelle commissioni paritetiche la presenza di RSU e/o RSA. Non essendo chiaro nei testi il ruolo delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori, non riteniamo utile l'istituzione di ulteriori figure le cui funzioni si possano sovrapporre con quelle delle RSU/RSA e degli RLS. Inoltre, sottolineiamo che la contrattazione collettiva deve riconoscere premi aziendali a tutte le lavoratrici e i lavoratori, non solo a quelli che hanno contribuito al miglioramento e alla innovazione di prodotti, servizi e processi organizzativi.

In merito alla procedura di informazione e consultazione, che deriva da un accordo sindacale, non condividiamo la scelta di lasciare solo alla parte datoriale la possibilità di convocazione. Riteniamo che la definizione di tempi e modalità di consultazione debba essere delegata alla contrattazione collettiva.

Per quanto concerne l'istituzione di una Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori presso il CNEL consideriamo che questo abbia già le prerogative previste nella proposta di legge. Inoltre, rispetto al Garante della sostenibilità non si comprende il senso dell'attribuzione del ruolo di una autorità pubblica ulteriore

rispetto al tema della partecipazione. Esso dovrebbe verificare i modelli di valutazione che diano conto del contributo al raggiungimento degli obiettivi di benessere equo e sostenibile. Questi, per noi, non hanno nulla a che vedere con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e non creano alcuna reale forma di autorità in capo al garante verso i datori di lavoro che intendono o non intendono avviare prassi partecipative.

Si prevede che gli oneri dei DDL siano coperti dalla dotazione del “Fondo per interventi strutturali di politica economica”, di cui all’art. 10, co. 5, d.l. 29 novembre 2004, n. 282 (conv. l. 27 dicembre 2004, n. 307), istituito per il perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, anche mediante interventi volti alla riduzione della pressione fiscale. Vista l’importanza e l’impatto socio-economico della proposta sulle lavoratrici e i lavoratori e le rispettive famiglie, riteniamo che un piano di azionariato volontario dei dipendenti non possa essere visto come un intervento strutturale di politica economica. La Legge di Bilancio 2016 (l. 28 dicembre 2015, n. 208) ha istituito lo strumento della tassazione agevolata per i premi di risultato, delimitandone l’applicazione ai premi convenuti con contratti aziendali o territoriali di cui all’art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, di ammontare variabile, nonché legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.