

6 PROPOSTE PER LA PARTECIPAZIONE E LA DEMOCRAZIA ECONOMICA

PARTE 1. LA PARTECIPAZIONE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione 1. Rafforzare i diritti di informazione, consultazione e partecipazione sulle scelte societarie

Proposta 1: Adeguare gli istituti contrattuali dell'informazione e della consultazione.

Proposta 2. Allargare la copertura contrattuale a nuovi diritti.

Proposta 2a: Richiamare nei contratti i diritti di coinvolgimento dei dipendenti in ambito societario.

Proposta 2b. Creazione di una struttura di rappresentanza unitaria a livello di impresa o di gruppo

Proposta 3. Rafforzare la partecipazione nelle PMI valorizzando la bilateralità e la contrattazione territoriale.

Proposta 4. Sostenere la partecipazione con ricerca e formazione. Il ruolo della bilateralità.

Sezione 2. Democrazia economia: caccia all'extra-profitto e azionariato dei dipendenti

Proposta 5: Attivare un programma di democrazia economica in tutte le imprese di capitali

Proposta 5a: alcune proprietà fondamentali del meccanismo premiante

Proposta 5b: alcune proprietà fondamentali del programma di azionariato

Proposta 5c: la gestione collettiva delle azioni

Proposta 5d: Attivare un programma di democrazia economica attraverso la contrattazione.

PARTE 2. UNA LEGGE PER LA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI NEGLI ORGANI SOCIETARI

Proposta 6. Rivendicare la rappresentanza dei lavoratori negli organi societari, nelle sedi dell'amministrazione societaria e nelle sedi della proprietà.

Proposta 6a. Dialogo con gli amministratori: la partecipazione nel consiglio d'amministrazione o di sorveglianza

Proposta 6b. Dialogo con la proprietà: la partecipazione nell'assemblea generale degli azionisti.

Sei PROPOSTE PER LA PARTECIPAZIONE E LA DEMOCRAZIA ECONOMICA

Il seguente documento è suddiviso in due parti.

La prima parte avanza proposte che possono essere perseguite in modo autonomo dalle parti sociali e può quindi costituire arricchimento delle piattaforme contrattuali. Questa prima parte, a sua volta, raggruppa le proposte in due sezioni: la prima avanza proposte per rafforzare e allargare l'informazione e la consultazione dei dipendenti nelle scelte strategiche. La seconda, invece, affronta il tema della democrazia economica

La seconda parte del documento avanza proposte che richiedono un intervento normativo di istituzioni o altre autorità e pertanto individuano una proposta legislativa.

PARTE 1. LA PARTECIPAZIONE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Questa parte avanza proposte volte a rafforzare il vincolo tra contrattazione collettiva e partecipazione. Si tratta di proposte che possono applicarsi a legislazione invariata. Per questo motivo, lo spirito del documento è di valorizzare le pratiche esistenti e favorire l'attivazione di ulteriori buone pratiche.

L'ultima tornata di rinnovo dei contratti nazionali – svoltasi tra la fine del 2009 e l'inizio del 2011 – aveva a riferimento, da un lato, gli accordi sul nuovo modello contrattuale (non firmati dalla CGIL) orientati ad un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo e, dall'altro, il recepimento da parte del nostro paese della Direttiva 2002/14 sui diritti di informazione e consultazione.

Nel settore industriale andranno in scadenza entro la fine del 2012 i maggiori contratti nazionali ed è, quindi, importante intercettare la fase di definizione delle piattaforme perché recepiscano l'esigenza di potenziare e sistematizzare le parti dei contratti dedicate a costruire un sistema partecipativo a partire dai diritti di informazione e consultazione.

Sezione 1. Rafforzare i diritti di informazione, consultazione e partecipazione sulle scelte societarie

Proposta 1: Adeguare gli istituti contrattuali dell'informazione e della consultazione.

Una prima esigenza si ravvisa nella necessità di riscrivere – razionalizzandole ed attualizzandole – le cosiddette “prime parti” dei contratti che, in molti casi, hanno sommato, affastellandole, normative degli anni 70 con quelle seguite per ormai 4 decenni successivi.

Vi è un problema di linguaggio, di terminologie da attualizzare e di recepimento delle direttive europee che non tutti i contratti hanno affrontato.

I concetti di informazione preventiva, di documentazione resa disponibile in anticipo, di tempo adeguato per la presentazione delle informazioni e del relativo approfondimento sono a volte assenti o sfumati e vanno recuperati in un modo chiaro.

Non ci si fermi al riconoscimento del principio, ma si definiscano tempi e procedure adeguati per rendere effettiva l'agibilità del diritto all'informazione e consultazione.

E sul tema della consultazione va detto che, nonostante questo diritto sia affermato con chiarezza dalle normative europee, esso è nella maggior parte dei casi non agito e, a volte, neanche espressamente previsto (spesso si parla di confronto, analisi congiunta ecc.)

La consultazione non è un sinonimo di informazione, ma è la fase immediatamente successiva (nonché più impegnativa) al momento dell'erogazione dell'informativa. Essa richiama il diritto/dovere di esprimersi su posizioni, proposte o richieste che possono venire dalle nostre controparti imprenditoriali.

Ciò comporta un livello superiore di assunzione di responsabilità e, quindi, la necessità conseguente di essere sicuri di aver acquisito informazioni complete, attendibili e suffragate da adeguata documentazione.

La possibilità di esprimere un giudizio su una scelta d'impresa o addirittura una proposta alternativa – sia essa in parte o *in toto* – richiede che le informazioni siano erogate in modo adeguato:

- 1) Al momento della progettazione delle scelte o programmi che gli organi di amministrazione/gestione si accingono a discutere.
- 2) Il confronto va attivato prima della fase esecutiva per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di interagire in via preventiva con le scelte strategiche d'impresa.
- 3) Va predisposta da parte delle imprese un'adeguata documentazione e resa disponibile prima degli incontri di informazione e consultazione.
- 4) Soprattutto a fronte della presentazione di progetti che producano significativi cambiamenti vanno previsti tempi di discussione che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di mettere a punto tutte le richieste di approfondimento necessarie e, soprattutto, di esprimere una propria posizione compiuta.
- 5) Sostegno tecnico. Va prevista la possibilità per il sindacato (come avviene in molti paesi europei) di avvalersi – con spese a carico dell'azienda – di expertise tecnico-professionale qualificata e di propria fiducia.
- 6) Formazione. Vanno previste attività formative concordate tra imprese e sindacato per mettere in condizione tutti i rappresentanti dei lavoratori di avere gli strumenti di conoscenza necessari ad interpretare correttamente i maggiori e più complessi flussi informativi che verranno dalle imprese.
- 7) Lo strumento formativo va coniugato anche in termini culturali e rivolto non solo ai rappresentanti dei lavoratori, ma anche al management aziendale per creare un clima di fiducia e trasparenza in cui appaia a tutti "normale" avere confronti approfonditi sulle strategie aziendali.

Queste misure hanno il fine di valorizzare all'interno dei contratti ad ogni livello, un più efficace esercizio dei diritti di informazione e consultazione delle rappresentanze aziendali, delle organizzazioni sindacali e dei comitati aziendali europei.

Proposta 2. Allargare la copertura contrattuale a nuovi diritti.

La CISL ritiene che vada rafforzata la capacità dei dipendenti e dei loro sindacati di esigere l'informazione e la consultazione sulle scelte strategiche di tipo societario e finanziario delle imprese. Il diritto europeo ci consente di avvalerci di una serie di diritti che prefigurano un reale diritto alla partecipazione su talune scelte societarie. Esercitando questi diritti, il sindacato avrebbe potuto partecipare con tempi certi e informativa preventiva nelle decisioni societarie come quelle che hanno riguardato Alitalia, Parmalat, FIAT, ecc.

Va però registrato che, nel nostro ordinamento, l'universo dei diritti di informazione e consultazione dei dipendenti sulle scelte societarie è vasto ed articolato ma è, purtroppo, frutto di normative disperse in una moltitudine di fonti prevalentemente di diritto societario.

L'assenza di un'organica sistemazione di questi diritti, rende le prerogative dei lavoratori poco conosciute e poco accessibili. Ma rimangono dei diritti! La contrattazione collettiva è in grado di offrire una cornice normativa, benché di tipo autonomo, che renda questi diritti finalmente esigibili. La proposta 2 è articolata in due parti, nel senso che la prima tende ad individuare le fonti mentre la seconda a individuare il soggetto sul quale far convergere questi diritti:

Proposta 2a: Richiamare nei contratti i diritti di coinvolgimento dei dipendenti in ambito societario.

Come accaduto per la direttiva 2002/14 e la direttiva 2009/38, la CISL ritiene necessario che la contrattazione collettiva debba dare esigibilità ai diritti contenuti nel diritto comunitario e nazionale in materia di scelte strategiche societarie e ristrutturazioni societarie. A titolo esemplificativo si richiamano le seguenti direttive:

- Direttiva 2004/25/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 aprile 2004 concernente le offerte pubbliche di acquisto
- Direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 ottobre 2005 relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali
- Regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'08.10.2001, relativo allo statuto della Società europea (SE) e della Direttiva 2001/86/CE DEL Consiglio dell'8 ottobre 2001 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.
- Regolamento (CE) 1435/2003 del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativo allo statuto della società cooperativa europea e la Direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.
- Raccomandazione sulle politiche retributive nei settore dei servizi finanziari C(2009)3159 Brussels, 30 aprile 2009

A tal fine, è necessario costituire un'istanza unitaria (vedi punto successivo) di dialogo con la direzione centrale di impresa o di gruppo. Su tale istanza è necessario far convergere le seguenti competenze generali in materia di informazione e consultazione dei dipendenti:

- sulle scelte strategiche attinenti gli aspetti finanziari-economici ed industriali dell'impresa nel suo complesso,
- su scelte di ristrutturazione societaria che possono avere un'influenza diretta o indiretta sui lavoratori: fusioni aziendali, cambio del controllo azionario, spostamento della sede legale, adozione di uno statuto europeo.
- sugli assetti di corporate governance, compresa la remunerazione dei manager e l'adesione a codici comportamentali o codici etici,
- sulle politiche della gestione dei rischi, compresa la l'utilizzo della leva finanziaria, sui conti annuali e rilevazioni trimestrali quando richieste dalla legge o dalle politiche di comunicazione al mercato adottate dall'impresa, sulle politiche degli investimenti,
- delocalizzazioni e chiusure di stabilimenti o altre operazioni, sull'avvio di nuove unità produttive e sulle politiche di investimenti e innovazione, sugli aiuti pubblici e altri sussidi, prospettive di evoluzione occupazionale e tutte le decisioni aziendali che possano avere una qualche influenza sui dipendenti.

Oltre a queste attribuzioni di forma generale - nelle società quotate e, se del caso in tutte le imprese di capitale - è necessario specificare che alle istanze unitarie di impresa o di gruppo sono conferiti i diritti di informazione e/o di consultazione su:

- attivazione di piani di remunerazione con strumenti finanziari di manager e dipendenti (Art.114bis TUF, Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori) al fine di esplicitare le modalità di pubblicizzazione di questi programmi presso i dipendenti.
- acquisizione del parere dei lavoratori sul progetto di OPA: informativa obbligatoria ai dipendenti sulle offerte pubbliche di acquisto e diritto ad esprimere un parere motivato da parte dei dipendenti prima che l'OPA diventi operativa (artt. 101 e seguenti del TUF, Capo II, sezione I) e sua pubblicità.
- acquisizione del parere dei lavoratori su un progetto di fusione transfrontaliera: informativa obbligatoria ai dipendenti sul progetto di fusione e diritto ad esprimere un parere motivato da parte dei dipendenti prima che il progetto di fusione diventi operativo (articolo 8, Decreto Legislativo 30 maggio 2008, n. 108 Attuazione della direttiva 2005/56/CE, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali) e sua pubblicità.
- acquisizione del parere dei lavoratori su un progetto di statuto europeo: informativa obbligatoria ai dipendenti sul progetto di conversione in uno statuto europeo (SE o SCE) e diritto ad esprimere un parere motivato da parte dei dipendenti prima che il progetto di fusione diventi operativo (articolo 8, Decreto Legislativo 30 maggio 2008, n. 108 Attuazione della direttiva 2005/56/CE, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali) e sua pubblicità.
- acquisizione delle relazioni riguardanti la relazione sul governo societario (art. 123bis TUF), relazione sulla remunerazione dei manager (123ter del TUF) e informazioni sull'adesione al Codice di autodisciplina delle società quotate o altri codici comportamentali cui l'impresa, anche non quotata, dichiara di aderire.

Il riferimento a queste normative sarebbe già sufficiente a rendere esigibili questi diritti perché nei casi di ristrutturazione societaria la legge (europea o nazionale) già definisce tempistica, contenuti e modalità del coinvolgimento dei dipendenti.

Proposta 2b. Creazione di una struttura di rappresentanza unitaria a livello di impresa o di gruppo

La creazione di una struttura di rappresentanza unitaria (anche nel senso che è *una* e non tante) a livello di impresa o di gruppo è un obiettivo strumentale e necessario all'esercizio effettivo di questi diritti. Su questo soggetto devono, infatti, convergere i diritti di coinvolgimento il cui esercizio è oggi attribuito in via generica ai "rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza, a tutti i lavoratori".

La contrattazione collettiva già ci consente di individuare pratiche che vanno in questa direzione. E' pertanto importante che queste pratiche, nate dalla flessibilità contrattuale, mantengano la propria specificità ma possano divenire fonte di ispirazioni per altre realtà.

E' inoltre necessario che tali pratiche convergano, nello stimolo del coordinamento confederale, per definire alcune modalità operative ricorrenti tutte idonee all'esercizio di *tutti* i diritti presenti nel nostro ordinamento. Questo è un passaggio importante perché, quando il sistema di coinvolgimento dei dipendenti si fa più pregnante, le regole del gioco reclamano maggiori certezze procedurali!

Nelle aziende di grandi dimensioni o gruppi di imprese (con più unità produttive ed operative sparse sul territorio nazionale), la contrattazione dovrà prevedere coordinamenti nazionali delle RSU (e/o RSA), integrati da rappresentanze sindacali territoriali o nazionali, in grado di gestire i diritti di informazione e consultazione in maniera unitaria rispetto alla definizione delle scelte strategiche complessive, evitando uno spezzettamento che riduca il confronto alle scelte di dettaglio (o di ricaduta) sulle singole unità produttive/operative.

La contrattazione dovrà definire – in base alle specifiche situazioni settoriali e aziendali - alcune caratteristiche comuni funzionali al pieno esercizio di diritti "nuovi" ed, in particolare, una procedura predefinita e dichiarata per l'adozione di posizioni/decisioni se e quando richiesto dal caso oggetto di consultazione.

Analogamente, nelle aziende di dimensione sovranazionale che sono dotate di un CAE, quest'ultimo è la istanza naturale per sviluppare i diritti di informazione e consultazione sulle strategie generali. Nel qual caso è necessario specificare, se desiderato, che il CAE è beneficiario dei diritti di informazione ai dipendenti di cui sopra.

Vanno previsti in modo strutturato e proceduralizzato i momenti e le sedi di raccordo tra i CAE e le rappresentanze dei lavoratori a livello nazionale evitando di isolare il CAE come istanza scollegata dalle forme di rappresentanza nazionali e locali.

Proposta 3. Rafforzare la partecipazione nelle PMI valorizzando la bilateralità e la contrattazione territoriale.

Obiettivo di questa proposta è di rafforzare la contrattazione collettiva territoriale al fine di dare la maggiore copertura alle PMI e di ottenere questo risultato attraverso una contrattazione che possa essere di tipo partecipativo. Dove per partecipativo si intende tanto la co-gestione dei processi di governo del territorio quanto la remunerazione per incentivi del lavoro nelle PMI.

La bilateralità costituisce un versante originale e di grande potenzialità per lo sviluppo di forme partecipative avanzate.

Essi valorizzano il dialogo sociale per gestire materie come sicurezza e ambiente, formazione e pari opportunità, ma possono co-gestire anche elementi più strategici sul versante societario in particolare quando si propongono di intervenire sulle prospettive economiche del settore e sulle innovazioni tecnologiche (è l'esperienza degli Osservatori costituiti a livello nazionale) o di un territorio. A livello aziendale, si occupano soprattutto di organizzazione del lavoro, flessibilità e qualità, ecc. Negli ultimi rinnovi contrattuali è prevalsa una valorizzazione della bilateralità di "servizio" che interviene, cioè, sulle materie del Welfare, previdenza e sanità integrativa, materie che incontrano le esigenze reali dai lavoratori. La CISL ritiene che vada altrettanto valorizzata la bilateralità di "governance" perché volta ad aggiungere conoscenza e possibilità di intervento nelle scelte gestionali delle aziende e dei territori in cui vivono.

Lo strumento della bilateralità ha un ruolo importante, poi, quando nell'assetto produttivo territoriale è preponderante la piccola e piccolissima dimensione di impresa. In questo caso, la bilateralità territoriale offre una modalità organizzativa concreta in risposta alle domande dei lavoratori ed alle esigenze della produzione. Non a caso il sistema bilaterale nasce soprattutto nelle realtà quali l'edilizia, l'agricoltura, l'artigianato, il turismo. L'esperienza bilaterale maturata in questi settori coniuga la partecipazione in termini talmente estesi che si può parlare di un modello di cogestione realizzato in ambito territoriale. Ci riferiamo alla previdenza complementare, l'assistenza integrativa, i fondi interprofessionali per la formazione continua, i fondi di sostegno al reddito in caso di crisi e a tutta una svariata gamma di interventi che configurano un vero e proprio sistema di Welfare di genesi contrattuale affidato per la gestione alla bilateralità.

Nel settore industriale la bilateralità territoriale dovrebbe perseguire non solo finalità di Welfare ma anche di "governance" del territorio. Andrebbero allora prefigurate anche sedi di progettazione per la riqualificazione dei prodotti e dei processi produttivi.

La proposta che si vuole qui avanzare chiederebbe agli enti bilaterali di produrre scenari di sviluppo sui quali programmare il territorio (ottimizzazione energetica, mobilità, bonifica territorio, mercato del lavoro, ecc.) e la contrattazione territoriale (individuare le capacità economiche del territorio, la sua migliorata produttività, le prospettive economiche di settore o di distretto che qualificano il territorio stesso; proporre obiettivi economici che la contrattazione territoriale possa recepire/perseguire, ecc.). E' inoltre importante strutturare/cadenzare la produzione di scenari condivisi in modo da accompagnare lo svolgersi delle tornate contrattuali.

Va da sé che lo svolgere questo compito richieda un'attribuzione di risorse umane e finanziarie adeguate. La CISL potrebbe in tal senso promuovere le buone pratiche che settori e territori possono proporre come modello.

Proposta 4. Sostenere la partecipazione con ricerca e formazione. Il ruolo della bilateralità.

Un insegnamento che ci consegna l'Europa (e che proprio non possiamo trascurare quando decidiamo di "fare partecipazione") è quello riguardante la costruzione di una "cultura" della partecipazione.

"Fare cultura" vuol dire acquisire sostegno tecnico per i lavoratori impegnati in difficili esercizi di posizionamento rispetto a scelte strategiche societarie. Abbiamo già individuato negli enti bilaterali una fonte esperta importantissima, in particolare sul territorio per le PMI.

Nelle realtà di più grande dimensione, la bilateralità può divenire una fonte di analisi a supporto delle istanze di partecipazione. Ciò vuol dire che gli enti bilaterali devono essere attrezzati per produrre conoscenza "su richiesta" (ad esempio l'impresa o i dipendenti della maglieria di Padova chiede(ono) un'analisi degli effetti della delocalizzazione in Serbia) oppure, in realtà più complesse, con rapporti e analisi regolari e cadenzati (ad esempio, in imprese come ENEL, FIAT, IRI, l'ente bilaterale produce regolarmente analisi riguardanti il futuro del settore, la regolamentazione, i risultati finanziari del gruppo, l'organizzazione del lavoro, ecc.).

In paesi come Francia, Germania, Austria questa pratica di sostegno esperto alla partecipazione impegna risorse elevate in termini umani e finanziarie. E' anche grazie a questo sforzo elaborativo che contrattazione e partecipazione convivono in modo sinergico negli assetti di relazioni industriali delle imprese.

La valorizzazione della bilateralità come fonte di conoscenza non deve far trascurare il diritto del sindacato (come avviene in molti paesi europei) di avvalersi – con spese a carico dell'azienda – di expertise tecnico-professionale qualificata e di propria fiducia.

Vi è inoltre l'importante elemento della formazione. Vanno previste attività formative concordate tra imprese e sindacato per mettere in condizione tutti i rappresentanti dei lavoratori di avere gli strumenti di conoscenza necessari ad interpretare correttamente i maggiori e più complessi flussi informativi che verranno dalle imprese.

Lo strumento formativo va coniugato anche in termini culturali e rivolto non solo ai rappresentanti dei lavoratori, ma anche al management aziendale per creare un clima di fiducia e trasparenza in cui appaia a tutti "normale" avere confronti approfonditi sulle strategie aziendali.

Sostegno esperto e formazione sono elementi di creazione di cultura della partecipazione. Un ulteriore elemento di creazione di cultura è la condivisione e diffusione di buone pratiche. Se in Italia la partecipazione ha il suo ancoraggio nella contrattazione collettiva, e quindi nella capacità delle parti sociali di attivare delle pratiche, allora lo scambio delle pratiche e il coordinamento di queste diventa un fattore culturale per eccellenza che va valorizzato.

Sezione 2. Democrazia economia: favorire lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti trasferendo una maggiore quota della ricchezza prodotta.

La CISL ritiene che la contrattazione collettiva possa favorire l'attivazione, nelle imprese italiane, di sistemi di azionariato dei dipendenti alimentati da sistemi premianti costruiti sulle prestazioni finanziarie globali delle imprese stesse.

Benché programmi di democrazia economica possano essere attivati o inquadrati dalla contrattazione nazionale di primo e di secondo livello, è necessario effettuare alcune considerazioni preliminari.

La contrattazione di secondo livello nel collegare aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, è volta a formare il salario e pertanto non può essere distolta da questi obiettivi. Essa può però gettare le basi per lo sviluppo di programmi di azionariato dei dipendenti.

Inoltre, vale la pena qui richiamare gli obiettivi fissati dalla Confederazione europea dei sindacati che ha recentemente impegnato i propri affiliati a procedere ad una difesa del potere di acquisto dei salari e a valorizzare il dialogo sociale e la contrattazione per opporsi ad ogni pratica di dumping salariale. Per questo, la CES chiama le organizzazioni sindacali europee ad uno sforzo di coordinamento che ruota attorno ad alcuni principi. Di questi, si richiama la necessità di indirizzare la contrattazione nazionale, settoriale o aziendale a perseguire l'obiettivo di allineare i salari alla formula inflazione + produttività.

L'assetto contrattuale italiano fondato sul doppio livello di negoziazione persegue questo obiettivo ed è già di per sé una pratica che qualifica le relazioni industriali italiane in una chiave di democrazia economica.

Fissati questi principi non si può al contempo registrare un continuo spostamento della ricchezza verso la remunerazione del capitale a discapito della remunerazione del lavoro.

In tutta Europa, la moderazione salariale convive con profitti crescenti e spesso con extra-profitti che remunerano oltremisura imprese, manager ed investitori. Una ricchezza che la contrattazione collettiva, anche laddove è tradizionalmente forte, evidentemente non intercetta e i lavoratori ne restano in gran parte esclusi. Ecco perché, oggi, si chiede alla partecipazione di mettere i lavoratori a parte della prestazione economica-finanziaria societaria nel suo complesso.

Quando si promuove la partecipazione azionaria è inoltre importante evitare che i lavoratori possano essere incentivati a "investire al buio" il proprio risparmio nella propria impresa, come è stato il caso in alcune esperienze negative che hanno riguardato banche e altre imprese privatizzate. Essi invece devono essere accompagnati verso programmi di azionariato che portino ricchezza la cui alea riguarda la "quantità" del beneficio e non la "esistenza" del beneficio. Il messaggio è

che attraverso questi programmi di azionariato il lavoratore possa chiedersi “se ci guadagno zero o molto” ma mai “se ci guadagno o se ci perdo”.

Proposta 5: Attivare un programma di democrazia economica in tutte le imprese di capitali

La dimestichezza degli attori sociali italiani con la contrattazione rende plausibile l’obiettivo di introdurre piani di democrazia economica per via negoziale. E’ noto però che un simile approccio necessita di un’ampia condivisione degli obiettivi di fondo e di alcune regole del gioco.

Un programma di democrazia economica finalizzato alla promozione e allo sviluppo della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti è composto da un accordo sindacale con cui la direzione dell’impresa e il sindacato determinano le modalità operative del programma di azionariato dei dipendenti che comprende:

- ✍ un premio di partecipazione legato alle performance finanziarie di impresa;
- ✍ un piano di azionariato dei dipendenti alimentato dal premio di partecipazione che ha come caratteristiche l’accumulo delle azioni dei dipendenti in un veicolo finanziario e il blocco delle azioni dei dipendenti nel medio - lungo periodo.

La contrattazione collettiva, in relazione agli specifici contesti, definirà se il premio di “partecipazione” finalizzato ad alimentare l’azionariato dei dipendenti costituisce un emolumento aggiuntivo alle altre forme di partecipazione economica attualmente esistenti, oppure rappresenta un elemento specifico da individuare nell’ambito dei premi già esistenti.

Proposta 5a: alcune proprietà fondamentali del meccanismo premiante

Un accordo collettivo di impresa o di gruppo è lo strumento migliore per determinare il funzionamento del premio e le condizioni al quale esso è elargito.

Il premio è così definito:

“Percentuale dell’extra profitto trasferito ai dipendenti - a condizione che l’impresa abbia conseguito un utile e che questo sia messo nella disposizione della proprietà – su basi ugualitarie e sotto forma di azioni o altri titoli emessi dall’impresa stessa.”

Questa definizione discende dalle seguenti considerazioni:

Alcuni principi possono indicare la strada per perseguire questo obiettivo. I requisiti della partecipazione finanziaria devono essere:

- la semplicità dei meccanismi premianti,
- l’accessibilità ai dati di monitoraggio del programma di partecipazione finanziaria,
- l’immediatezza dell’indicatore scelto rispetto alla prestazione finanziaria del complesso societario.
- i meccanismi premianti devono essere soggetti ad alcune condizionalità

Si è detto che il programma di azionariato deve essere alimentato dagli extra-profitti.

Ma l'extra-profitto non è una voce contabile rintracciabile nel bilancio aziendale. Chi ci ha provato ha spesso messo all'indice le diverse componenti che generano la remunerazione dei soggetti che vivono l'impresa: remunerazione dei manager, dei creditori, esternalizzazione dei rischi, attitudine al rischio, dividendi, aumento di valore delle azioni, flussi di cassa, ecc. E' bene quindi tener presente che il suo calcolo è un'operazione non scevra di forti condizionamenti valoriali e per questo la negoziazione è lo strumento migliore per costruire il meccanismo premiante che meglio risponde ad ogni singola realtà.

A fine di individuare l'extra-profitto, oltre alla formula che individua il "quanto" del premio, si possono introdurre alcune condizionalità all'elargizione del premio:

- la prima è che, a fronte della contabilizzazione di un utile positivo, sia deliberata la distribuzione di dividendi o altra forma di remunerazione del capitale di rischio.
- la seconda è di introdurre un tetto massimo al premio destinato ai lavoratori equivalente (ad esempio) alla quantità di utile resa disponibile agli azionisti/proprietà.

Altri criteri possono essere utili a segnare ulteriormente una linea di demarcazione tra la determinazione di un premio di democrazia economica e il sistema premiante instaurato dalla contrattazione di secondo livello.

Innanzitutto è necessario che, nei programmi di democrazia economica, la ripartizione del premio a tutti i dipendenti dell'impresa o del gruppo avvenga su basi egualitarie (la stessa somma a tutti) di modo che la creazione del premio sia dissociata da qualsiasi riferimento alla prestazione lavorativa.

Inoltre, il premio è rilasciato sotto forma di azioni o di quote di capitale o altri titoli idonei. Il conferimento in titoli (es. azioni), e non in denaro, impone l'introduzione di ulteriori elementi qualificanti.

Proposta 5b: alcune proprietà fondamentali del programma di azionariato

"Il programma di azionariato è un piano di accumulo di medio - lungo termine a favore di tutti i dipendenti alimentato dal premio sugli extra-profitti le cui caratteristiche e accessibilità sono definite per accordo aziendale."

Un piano di medio - lungo termine implica la necessità di assoggettare le azioni (o quote di capitale) conferite ai lavoratori ad un periodo di indisponibilità. Questo ha un carico valoriale molto forte ed un lato pratico da non trascurare:

- dal punto di vista valoriale, è necessario che il lavoratore non percepisca il premio come una fonte di reddito ma come un accesso ad una quota di ricchezza.
- secondo, il beneficio del piano di azionariato può essere apprezzato solo attraverso un periodo di accumulo medio lungo. Infatti, un premio che attinge agli extra-profitti non solo è contenuto su base annua ma anche eventuale, ovvero soggetto alla reale esistenza dell'extra-profitto.

Inoltre, la stabilità del capitale detenuto dai lavoratori è allo stesso tempo condizione ed effetto di una strategia volta a creare un azionista (o co-proprietario) stabile che possa anche far sentire la sua voce (benché di minoranza e con ambizioni di indirizzo e controllo e non certo di gestione) nel governo societario.

Si introduce quindi l'ultimo punto che è quello del veicolo finanziario che sostiene l'azionariato dei dipendenti. Associazione? Fondazione? Trust?

Proposta 5c: la gestione collettiva delle azioni

Per quanto riguarda il veicolo finanziario per realizzare la partecipazione finanziaria dei lavoratori in forma collettiva, il nostro ordinamento offre una gamma limitata di soluzioni (es.: Associazione dei dipendenti azionisti) che si sono rilevate di difficile applicazione pratica e di costosa gestione.

Altre possibili soluzioni (trust, fondazioni, ecc.) possono essere ricavate nell'ambito dell'ordinamento vigente soltanto attraverso l'adattamento di strumenti pensati per altri fini. Tale possibilità va sicuramente percorsa (come nel caso dell'applicazione dell'ESOP alla realtà italiana) ma sulla base di adeguati approfondimenti e valutazioni.

Ad esempio, il trust o la fondazione impongono di differire l'entrata in possesso dei titoli al beneficiario (il lavoratore) che avrà invece, ameno all'inizio, un suo "conto" presso il veicolo e non la proprietà (tanto meno la disponibilità) dei titoli. Si ha però il vantaggio di avere una gestione specializzata dell'investimento e un più facile esercizio unitario dei voti.

Sempre a titolo esemplificativo, l'associazione prevede invece una gestione più snella e volontaristica perché le azioni rimangono, sin dal primo giorno, nella proprietà e nella disponibilità dei dipendenti ma rendono più difficoltoso l'esercizio collettivo del voto e soprattutto privano il dipendente di una gestione esperta delle azioni.

Non va dimenticato, che il veicolo può essere anche rappresentato da società di gestione patrimoniale che sviluppano prodotti/servizi specifici per l'azionariato dei dipendenti idonei a garantire una gestione patrimoniale efficiente e ad una gestione collettiva del diritto di voto.

Le parti negozianti devono, quindi, individuare le soluzioni più idonee a perseguire l'obiettivo su cui convergere, sulla base delle caratteristiche specifiche delle realtà e dei settori produttivi.

Proposta 5d: Attivare un programma di democrazia economica attraverso la contrattazione.

In una logica di coordinamento contrattuale è auspicabile che la contrattazione nazionale getti quelle premesse che gli accordi aziendali possano tradurre in forme applicate di democrazia economica. La contrattazione di secondo livello è cosa diversa

dalla negoziazione che introduce un programma di democrazia economica ma può ulteriormente dettagliare il quadro nella quale questa deve trovare forma.

Nella contrattazione nazionale sarebbe sufficiente presagire

- la possibilità di negoziare forme di democrazia economica che puntino a garantire ai dipendenti una cointeressenza sulle performance finanziarie dell'impresa o del gruppo di imprese;
- che questa sia fondata su un accordo aziendale volto a individuare il meccanismo premiante, prefigga l'elargizione del premio in azioni o quote di capitale, che le azioni possano essere gestite in modo collettivo;
- che il premio elargito in titoli sia suddiviso in parti ugualitarie tra tutti dipendenti;
- che si persegua un accesso al capitale di rischio come fattore di giustizia sociale e di rafforzamento dell'impresa stessa;
- Che si rinvii alla negoziazione azienda per azienda la definizione di un programma di democrazia economica.
- Che si inviti il governo a prevedere agevolazioni fiscali per le imprese che destinano parte dei propri utili ai lavoratori nell'ambito di piani contrattati (es. defiscalizzazione della quota di utile pagata in azioni a tutti i dipendenti).

PARTE 2. UNA LEGGE PER LA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI NEGLI ORGANI SOCIETARI

La partecipazione negli organi societari può discendere dal combinarsi di intese contrattuali e complementi statutari o anche dall'azionariato dei dipendenti.

Va però riconosciuto che se il perseguimento degli obiettivi posti finora risiede nell'iniziativa delle parti sociali, la partecipazione dei lavoratori negli organi societari è innanzitutto una rivendicazione politico/istituzionale. L'azione della CISL dovrebbe essere volta a far maturare, nel consesso politico/parlamentare italiano, una maggiore consapevolezza dell'importanza che la partecipazione può avere nel rilancio economico del paese e al mantenimento della coesione sociale.

La CISL rivendica il diritto dei dipendenti ad essere rappresentati negli organismi societari che compongono la governance di impresa, sia in quanto "lavoratori", sia in quanto eventuali azionisti, detentori di quote di capitale di rischio.

La proposta di legge dovrebbe qualificarsi come normativa promozionale e di sostegno alla contrattazione di tutti gli strumenti di partecipazione dei lavoratori ivi compresi i diritti di informazione e consultazione e la partecipazione finanziaria. Su temi complessi quali la partecipazione dei lavoratori agli organi societari, scopo della norma dovrebbe essere quello di affermare i principi fondamentali della partecipazione, affidando alla contrattazione (e all'autonomia statutaria) le procedure attuative.

Proposta 6. Rivendicare la rappresentanza dei lavoratori negli organi societari, nelle sedi dell'amministrazione societaria e nelle sedi della proprietà.

La CISL propone che sia legge promuova e sostenga l'accesso dei rappresentanti dei lavoratori agli organi societari di governo (consiglio d'amministrazione o consiglio di sorveglianza).

Tale intervento normativo dovrebbe spingersi a prevedere anche una partecipazione dei lavoratori (in quanto tali) all'assemblea generale degli azionisti anche attraverso l'ammodernamento di taluni diritti di coinvolgimento nelle scelte societarie che determinano cambiamenti rilevanti all'assetto societario e alla sua governance.

Al fine di perseguire obiettivi di rafforzamento della governance di impresa, ispirati dalle più avanzate esperienze europee in materia di buon governo di impresa, si rafforzano i diritti dei dipendenti a partecipare alle decisioni societarie attraverso l'instaurazione di un dialogo paritario nelle sedi dell'amministrazione e della proprietà.

Va, tuttavia, osservato che nell'ordinamento giuridico italiano, novato dalla riforma del diritto societario del 2003, non è impedita in linea generale la possibilità dei lavoratori di partecipare, tramite propri rappresentanti qualificati (in possesso dei necessari requisiti previsti dalla legge) negli organismi di amministrazione e/o gestione societari. Tale possibilità, tuttavia, va indagata, promossa e sviluppata attraverso idonei processi negoziali che producano modificazioni degli Statuti societari (nei limiti del quadro legislativo vigente).

Si ricorda che nell'ordinamento vigente esiste la possibilità, finora inesplorata, per le società di emettere strumenti finanziari forniti di diritti patrimoniali o anche di diritti amministrativi (art. 2346 c.c.), a seguito dell'apporto da parte dei soci "anche di opera o di servizi, e allo Statuto di prevedere l'emissione di azioni e strumenti finanziari in favore dei dipendenti della società (art. 2349 c.c.).

"Gli strumenti finanziari di cui agli artt. 2346, VI° comma, e 2349, II° comma c.c., possono essere dotati di diritto di voto su argomenti specificatamente indicati e in particolare può essere ad essi riservata, secondo modalità stabilite dallo Statuto, la nomina di un componente indipendente del Consiglio di Amministrazione o del Consiglio di Sorveglianza o di un sindaco" (art. 2351 c.c.).

La seguente proposta vuole introdurre, o rafforzare, nell'ordinamento italiano i seguenti principi :

- ✍ favorire una maggiore ricchezza professionale e culturale nei profili di competenza delle persone che partecipano agli organi societari
- ✍ allargare le sedi decisionali agli interessi ritenuti degni di tutela da parte dell'ordinamento comunitario e nazionale
- ✍ rafforzare la capacità decisionale dell'assemblea generale dei soci migliorando l'accesso degli azionisti ad un'informativa più trasparente ed eterogenea e

l'acquisizione di diversi punti di vista sulle strategie proposte dagli amministratori.

Proposta 6a. Dialogo con gli amministratori: la partecipazione nel consiglio d'amministrazione o di sorveglianza

A tal fine, in tutte le società di capitale con più di 500 dipendenti, nelle società quotate e nei gruppi di impresa, la legge attribuirà ai rappresentanti dei dipendenti il diritto di assistere alle riunioni del consiglio d'amministrazione quando ufficialmente convocato. E' introdotto il diritto di uno o più rappresentanti dei lavoratori a partecipare alle riunioni del consiglio d'amministrazione dell'impresa o del consiglio d'amministrazione della capogruppo (da ora delegazione dei lavoratori).

La delegazione dei lavoratori, su mandato delle RSU/RSA e delle organizzazioni sindacali, ha il diritto di proporre punti all'ordine del giorno e ricevere risposta motivata sui motivi che hanno eventualmente portato la direzione a declinare la proposta.

Egli ha diritto a ricevere i materiali/documenti oggetto di discussione, o di decisione, all'ordine del giorno della riunione del consiglio d'amministrazione. Le sue osservazioni saranno annotate nel verbale dell'incontro.

Durante le riunioni del consiglio d'amministrazione, la delegazione dei lavoratori, in qualità di osservatore, gode del diritto di prendere la parola, ma non di voto.

Nel caso di vertice duale, il consiglio d'amministrazione è sostituito dal consiglio di sorveglianza restando immutati diritti e prerogative della delegazione dei lavoratori che assiste alle riunioni del consiglio di sorveglianza.

Fermi restando i vincoli di riservatezza, la delegazione dei lavoratori riferisce in modo esaustivo e tempestivo alle RSU/RSA e/o organizzazioni sindacali presenti nell'impresa.

Proposta 6b. Dialogo con la proprietà: la partecipazione nell'assemblea generale degli azionisti.

E' introdotto il diritto dei rappresentanti dei dipendenti, su mandato ed in rappresentanza delle RSU/RSA e/o organizzazioni sindacali, ad assistere ed intervenire nell'ambito delle riunioni dell'assemblea generale dei soci (da ora delegazione dei lavoratori).

La delegazione dei lavoratori può proporre punti all'ordine del giorno ed avere accesso all'informativa destinata a tutti gli azionisti.

Il rappresentante dei dipendenti ha il diritto di parola ma non di voto nell'ambito delle assemblee degli azionisti cui partecipa.

La delegazione dei lavoratori ha il diritto di sottoporre agli azionisti una documentazione che esprima il parere dei dipendenti in merito all'andamento generale dell'impresa, ai suoi assetti societari e di governance.

Nell'ambito della tempistica relativa alla convocazione dell'assemblea generale, ordinaria o straordinaria, la legge individuerà un percorso temporale relativo alla trasmissione dell'informativa e della documentazione concernente alle RSU/RSA e/o organizzazioni sindacali nell'impresa al fine di consentire a queste ultime di valutare la documentazione e istruire la propria delegazione nell'assemblea generale. Saranno

inoltre definiti i tempi necessari, e vincolanti per entrambe le parti, che consentano ai rappresentanti dei dipendenti di esprimere un parere *unico* motivato e condiviso.

I rappresentanti dei dipendenti nella assemblea generale hanno il diritto di esprimere un parere e di comunicarlo agli azionisti su ogni singolo punto dell'ordine del giorno. Il parere dei lavoratori, dove espresso, gode delle stesse modalità di pubblicità dell'informativa fornita dagli amministratori agli azionisti.

Peraltro un intervento normativo può essere sollecitato anche per rendere più esigibili i diritti di informazione e consultazione in ambito societario dalla contrattazione collettiva e come sopra richiamati. Questi interventi riguarderanno:

Le modalità di trasmissione dei documenti ai dipendenti da parte dell'organo decisionale preposto

La tempistica ragionevole e sufficiente a consentire l'elaborazione di un parere da parte dei dipendenti

Accesso all'informativa integrativa nel caso di trasmissione parziale, incorretta o omissiva da parte degli organi decisionali soggetti all'obbligo di trasmissione di informazione

Modalità di pubblicità del parere dei lavoratori

Sanzioni nel caso di mancato rispetto dei diritti di coinvolgimento dei dipendenti, con preferenza per la sospensione del decorso delle decisioni societarie, fino al compimento della procedura di informazione e consultazione.

- La legge determinerà diritti analoghi per le vicende societarie di analogo rilevanza ma prive dei criteri di transnazionalità.

Con riferimento alle direttive (e loro relativa trasposizione nell'ordinamento italiano) in materia societaria, si può sollecitare la CONSOB. Quest'ultima, con regolamenti applicativi, potrebbe rendere esigibili, a legislazione invariata, i diritti di cui sopra e qualificare il nostro sistema di relazioni industriali in senso largamente partecipativo.