

# PROPOSTE PER LA PARTECIPAZIONE E LA DEMOCRAZIA ECONOMICA



*LA CISL CONTRATTA, UNISCE, PROPONE*

<p><b>Le direttrici di manovra</b></p>	<p><i>Strumenti di intervento</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Aggiornare e rendere esigibili i diritti di informazione e consultazione</b></li> <li>2. <b>favorire lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti trasferendo una maggiore quota della ricchezza prodotta</b></li> <li>3. <b>Sviluppare la partecipazione strategica alla governance, rivedendo il diritto societario e incentivando l'adozione da parte delle imprese di modelli di gestione "duale" che consentano la partecipazione alle scelte strategiche di rappresentanti dei lavoratori in quanto tali</b></li> <li>4. <b>Rafforzare il coordinamento e l'integrazione fra Cae e Organi nazionali di rappresentanza nella gestione delle procedure d'informazione e consultazione</b></li> </ol>
--	---------------------------------------	--

<p><b>Sviluppare la democrazia economica e la partecipazione dei lavoratori nell'impresa</b></p>		<p>L'attuale difficoltà del quadro macroeconomico e la crisi del sistema produttivo e delle imprese ci obbligano a mettere la crescita della produttività al centro delle priorità di politica economica ed industriale. Stiamo però parlando della produttività di tutti i fattori della produzione e non solo di quella del lavoro. L'equazione: "lavorare di più a parità di salario" è perdente perché la competitività sul piano internazionale oggi si misura sempre di più anche sulla base della qualità, della capacità di innovazione, della riconversione settoriale e produttiva. Ciò significa implementare una politica economica ed industriale capace di promuovere ed orientare comportamenti virtuosi da parte delle imprese italiane, stimolando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i necessari cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi;</li> <li>• la responsabilità sociale come fattore reputazionale e competitivo;</li> <li>• la crescita dimensionale e la ricapitalizzazione delle imprese</li> </ul> <p>Queste premesse rilanciano il tema della democrazia economica e della partecipazione - organizzativa, economica e finanziaria - come fattore strategico di cambiamento del capitalismo italiano e del sistema delle imprese.</p>
--	--	--

<p>1. <b>Aggiornare e rendere esigibili i diritti di informazione e consultazione</b></p>	<p><i>Adeguare gli istituti contrattuali dell'informazione e della consultazione.</i></p>	<p>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.</p> <p>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.) nei contratti collettivi.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La possibilità di esprimere un giudizio su una scelta d'impresa o addirittura una proposta alternativa – sia essa in parte o <i>in toto</i> – richiede che le informazioni siano erogate in modo adeguato. 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.</p> <p>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</p>
---	---	--

<p><b>2. Favorire lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti trasferendo una maggiore quota della ricchezza prodotta</b></p>		<p>Nella strategia Cisl <u>la praticabilità dell'azionariato collettivo dei dipendenti e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi societari</u> rappresentano i punti qualificanti di ogni proposta di legge che si prefigga l'obiettivo di sostenere e sviluppare esperienze qualificate di partecipazione .</p> <p>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.</p> <p>I contratti collettivi possono introdurre piani di democrazia economica finalizzati alla promozione e allo sviluppo della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, determinandone le modalità operative che possono comprendere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ un premio di partecipazione legato alle performance finanziarie di impresa;</li> <li>▪ 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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Nelle piccole e medie imprese occorre promuovere forme innovative di partecipazione dei lavoratori, anche utilizzando strumenti presenti in altri ordinamenti come l'Esop</p>
---	--	--

<p><b>3. Sviluppare la partecipazione strategica alla governance</b></p>		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Tale diritto non può essere vincolante ma deve restare facoltativo, attivabile cioè in sede negoziale; privilegia la sede del Consiglio di Sorveglianza ma non esclude quella del Consiglio di Amministrazione. Vale a dire che nelle società che non hanno adottato il modello duale può essere prevista la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di Amministrazione limitatamente alle materie di competenza del Consiglio di Sorveglianza : deliberazioni in ordine alle operazioni strategiche e ai piani industriali e finanziari delle società.</p>

<p><b>4. Rafforzare il coordinamento e l'integrazione fra Cae e Organi nazionali di rappresentanza nella gestione delle procedure d'informazione e consultazione</b></p>		<p>I Cae (Comitati Aziendali Europei) sono l'unica struttura operante a livello europeo, presente nelle imprese transnazionali, in grado di garantire diritti di partecipazione dei lavoratori negli Stati Membri. La loro introduzione è stata una conquista delle Confederazioni e delle Categorie sindacali europee e nazionali.</p> <p>La definizione circostanziata dei diritti d'informazione e consultazione, e l'annesso diritto a una formazione concordata nei contenuti, prospettano un effettivo diritto di influenza sul processo decisionale all'interno dell'azienda che come esempio può essere utilizzato anche nella definizione più generale dei diritti di informazione e consultazione da implementare ad ogni livello.</p> <p>Il riconoscimento del sindacato europeo nella contrattazione istitutiva del CAE e, soprattutto, il richiamo ad un necessario coordinamento tra CAE e organi nazionali di rappresentanza nella gestione delle procedure d'informazione e consultazione, deve aprire, all'interno dei sindacati nazionali, una seria riflessione sul ruolo e sulla collocazione che il CAE può assumere nelle più generali strategie delle relazioni industriali.</p>
--	--	---