

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4083

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CORDONI, INNOCENTI, DIANA, GASPERONI,
GUERZONI, MOTTA, NIGRA, TRUPIA**

Norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori

Presentata il 18 giugno 2003

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge intende offrire un'organica definizione normativa della partecipazione dei lavoratori alle attività d'impresa, intesa nella duplice accezione del riconoscimento ad essi di una compiuta rete di diritti di informazione e consultazione e della regolazione delle forme di rappresentanza dei lavoratori negli organi amministrativi delle società di capitali.

1. La proposta di legge è imperniata essenzialmente sui seguenti punti:

a) riconoscimento per legge di una base minima di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, in applicazione tra l'altro di recenti normative adottate dal Consiglio dell'Unione europea, con la possibilità di conseguire, per contratto collettivo, diritti ulteriori;

b) valorizzazione della recente riforma dell'organizzazione interna della società di capitali, che consente alle società

per azioni (spa) la possibilità della « amministrazione opzionale », nel senso dell'adozione del cosiddetto « sistema dualistico » (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza), con la possibilità di immettere nel consiglio di sorveglianza un certo numero di rappresentanti della parte lavoratrice, in parte eletti dai dipendenti dell'impresa, in parte designati dai sindacati più rappresentativi;

c) istituzione di comitati consultivi costituiti da rappresentanti dei lavoratori;

d) previsione dell'obbligo delle imprese costituite in forma di società di pubblicare annualmente un « rendiconto sociale ».

2. Negli ultimi venti anni la partecipazione dei lavoratori, intesa nelle diverse forme dinanzi ricordate, si è diffusa nella

maggior parte dei Paesi europei ed oggi trova discipline legislative e/o contrattuali in tutti gli ordinamenti nazionali che fanno parte dello Spazio economico europeo (ben oltre, dunque, i quindici Stati membri dell'Unione europea), trovando una prima applicazione anche in alcuni Paesi che attendono tuttora l'ingresso nell'Unione. Questo sviluppo è avvenuto indipendentemente dalla iniziativa del legislatore comunitario e prima di essa: anzi, per molti versi l'ha influenzata. Varianti nazionali di ciascuna forma partecipativa si sono consolidate per effetto di leggi e/o di norme contrattuali, determinando un grado differente di partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali ai vari livelli aziendali e societari, con efficacia e diffusione diverse a seconda della fonte normativa dei diritti in questione. Pur nella diversità delle fonti e dei sistemi nazionali di relazioni collettive, i vari modelli di partecipazione presentano comunque una caratteristica comune: essi sono concepiti non come elementi a se stanti, ma come parti di un sistema complesso di relazioni collettive nell'impresa che, partendo da uno zoccolo minimo di diritti di informazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti nelle materie che interessano più direttamente i lavoratori (come la protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la tutela dell'occupazione e delle condizioni di lavoro nelle situazioni di crisi e ristrutturazioni aziendali), ha come obiettivo quello di condizionare le decisioni gestionali più cruciali.

3. Nel nostro Paese non sono mancati i tentativi di aprire nuove strade alla partecipazione dei lavoratori nelle imprese: ne sono testimonianza non solo le specifiche e circoscritte esperienze innovative fondate su accordi negoziali a livello di imprese (il protocollo Telecom Italia Mobile e il testo unico Zanussi, tra i più recenti e più dibattuti), ma anche da un progressivo e più generale mutamento di cultura e di valori.

Va detto, anzitutto, che un contributo utile a rimuovere le resistenze di ordine ideologico e culturale che in passato

hanno frenato la progettazione o la concreta implementazione di ipotesi innovative, deriva da una maggiore conoscenza reciproca dei sistemi nazionali di relazioni industriali da parte dei dirigenti e dei rappresentanti sindacali dei vari Paesi. Essa è stata favorita — oltre che dal processo di integrazione europea — dal concreto operare degli strumenti di rappresentanza sindacale in ambito europeo, tra i quali è doveroso ricordare l'esperienza applicativa della direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, recante l'istituzione di un comitato aziendale europeo, che ha contribuito a formare una cultura transnazionale della rappresentanza e della partecipazione, inducendo l'attore sindacale a comportamenti diversi e integrativi della mera prassi contrattuale.

Le ragioni dell'espandersi di spazi partecipativi su base volontaristica in Italia sono molteplici, e non conta in questa sede darne una rassegna esaustiva. È sufficiente osservare che senza porsi in funzione sostitutiva dei modelli tradizionali di relazioni collettive basati sul binomio conflitto/contrattazione, le forme partecipative sperimentate in Italia rappresentano per gli attori sindacali una risorsa aggiuntiva nel fronteggiare le difficoltà spesso incontrate nella contrattazione collettiva intesa quale processo negoziale solo « acquisitivo », nonché per contrastare le tendenze aziendali a forme di coinvolgimento dei lavoratori condotte solo mediante tecniche di gestione delle risorse umane.

Al contempo la partecipazione viene considerata come una soluzione funzionale alle esigenze di competitività del sistema economico. In questo senso essa rappresenta uno strumento assai utile per l'impresa al fine di ridurre le occasioni di conflitto e realizzare, con il consenso preventivo dei lavoratori e delle loro rappresentanze, quelle condizioni tecnico-organizzative adattive e flessibili ormai necessarie per sopravvivere nel mercato globale.

La diffusione di « dinamiche » o « pratiche » partecipative, variamente organizzate e denominate, rappresenta dunque un'esigenza delle imprese, al di là degli

intenti — talora riusciti — di « desindacalizzare » o di « individualizzare » le relazioni con il personale.

La cooperazione della forza lavoro nel processo produttivo è considerata infatti un elemento importante, perché consente il funzionamento di sistemi organizzativi che hanno bisogno del contributo attivo di tutti coloro che hanno interesse al loro continuo miglioramento; il che rappresenta qualcosa di più del mero consenso o della semplice « pace sociale ».

In tali sistemi la cooperazione è indispensabile per ottenere quella flessibilità che è la condizione preliminare per la realizzazione di forme di riorganizzazione che garantiscano la competitività delle imprese. In questo senso essa rappresenta un bene comune all'impresa ed ai lavoratori: è un « bene collettivo ».

Benché, in alcuni Paesi e in determinati settori, il *management* abbia cercato di ottenere questa cooperazione attraverso un rapporto diretto con i lavoratori, scavalcando il ruolo dei loro rappresentanti, la maggior parte delle imprese europee negli anni ottanta e novanta ha opportunamente considerato impraticabile un isolamento dei sindacati.

Un'alleanza con i lavoratori e i sindacati viene, inoltre, ritenuta particolarmente vantaggiosa per le imprese durante i periodi di profonda ristrutturazione, quando esse sono particolarmente vulnerabili e bisognose di legittimazione sociale o addirittura di appoggio nei confronti delle pubbliche istituzioni a cui chiedono sostegno finanziario, e nei confronti dei lavoratori « eccedenti » su cui gravano i costi delle eventuali riorganizzazioni.

4. L'esperienza italiana della partecipazione, fatta inizialmente di prassi informali, ed espressa nelle forme rudimentali e non formalizzate dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, si è in seguito irrobustita e istituzionalizzata negli strumenti di amministrazione congiunta dei contratti e negli organismi paritetici di informazione e di esame congiunto, per arrivare da ultimo a forme partecipative più incisive, capaci addirittura di ridefinire le modalità del processo

decisionale aziendale. Come dimostrano, tra le altre, le vicende relative ai casi aziendali di partecipazione già ricordati, questo tipo di partecipazione comporta vincoli assai superiori a quelli derivanti dalla logica negoziale tradizionale, perché richiede atteggiamenti e « mestieri » sensibilmente diversi: da parte imprenditoriale, perché comporta una riduzione della piena autonomia delle prerogative manageriali, da parte sindacale perché accresce il grado di responsabilità dei lavoratori verso l'impresa. Si tratta di un gioco « a somma positiva », che combina l'esigenza di condividere gli obiettivi dell'azienda con una diversa distribuzione del potere interno a questa.

La stessa contrattazione collettiva a livello di impresa assume le forme « partecipative » di una microconcertazione, che si traduce in una comune accettazione di obiettivi, vincoli e compatibilità. In questi casi, la frontiera mobile che separa il conflitto dalla partecipazione sembra lasciare spazio a politiche gestionali che combinano i criteri di efficienza e produttività con il riconoscimento dei più avanzati diritti di cittadinanza nei luoghi di lavoro, allineati alle più recenti enunciazioni del legislatore comunitario.

Questa tendenziale convergenza strategica di obiettivi non è comunque priva di incertezze nel nostro sistema di relazioni collettive, come dimostrano anche casi di fallimento di esperienze partecipative, e richiede certo tempi lunghi per consolidarsi in una rete di accordi stabili e generalizzati, la cui fattibilità e la cui resistenza sono peraltro condizionate dalla mancanza non solo di una cornice legislativa, ma anche di accordi quadro capaci di sollecitare e stabilizzare le prassi partecipative. Di converso, l'analisi comparata insegna che l'attivazione di processi partecipativi si manifesta in quei Paesi che apprestano una disciplina legislativa *ad hoc*, quindi, con il peso determinante di iniziative assunte nella sfera politico-istituzionale, non di rado precedute da intese tra gli attori sociali nelle sedi concertative.

L'introduzione di elementi di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle

imprese per via legislativa ha dunque una importante funzione stabilizzatrice, perché rende oggettive e obbligatorie *erga omnes* procedure di informazione e consultazione in larga parte già istituite con la contrattazione collettiva in quasi tutti i settori produttivi. Per questo tipo di imprese, infatti, si dispone generalmente l'adozione, accanto agli organi tradizionali, di nuovi istituti che prevedono forme di rappresentanza tali da soddisfare con opportune garanzie gli interessi dei lavoratori nell'ambito dell'attività aziendale.

La presente proposta di legge tiene conto delle esperienze realizzate in Italia e intende promuovere un equilibrio tra normativa e prassi, tra legge e contrattazione collettiva, tra sostegno e cornice regolativa, tra impulso politico-istituzionale e indispensabile ruolo delle parti.

5. La presente proposta di legge comprende 18 articoli, ripartiti in tre capi, dedicati all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (capo I), alla partecipazione dei lavoratori (capo II) e al rendiconto sociale (capo III).

5.1. Capo I (Norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori). L'articolo 1 delimita il campo di applicazione delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, comprendendovi solo le imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti, indicando anche i relativi criteri di computo dei dipendenti. In queste imprese i rappresentanti sindacali aziendali dei lavoratori hanno diritto di essere informati e consultati, anche congiuntamente ai sindacati territoriali, sulle materie e con le procedure individuate dalla contrattazione collettiva. Le aziende sono comunque obbligate ad informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori su determinate materie che il presente progetto di legge individua in termini conformi a quelli usati dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, « che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori ».

L'articolo 2 individua le modalità dell'informazione e della consultazione, sta-

bilendo, in conformità all'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (firmata al Consiglio europeo di Nizza nel dicembre del 2000) e a varie direttive del Consiglio dell'Unione europea, che tali procedure debbano essere svolte in tempo utile, secondo le modalità e le condizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi e con modalità tali da favorire un dialogo effettivo tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori, anche al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

L'articolo 3 prevede anzitutto l'obbligo dei rappresentanti dei lavoratori che abbiano partecipato alle procedure di informazione e consultazione di non divulgare le informazioni ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa, applicandosi in caso di violazione le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti. In secondo luogo consente alle imprese di non comunicare quelle informazioni che possano creare notevoli difficoltà alla loro attività o arrecare danno o provocare turbativa dei mercati. Le controversie relative all'effettivo carattere di riservatezza delle informazioni possono essere rimesse a speciali commissioni tecniche di conciliazione istituite dai contratti e dagli accordi collettivi, con modalità analoghe a quelle previste dal decreto legislativo di attuazione della citata direttiva 94/45/CE, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

L'articolo 4 prevede che la disciplina dei diritti di informazione e consultazione contenuta nel presente progetto di legge non modifica le norme in materia di diritti di informazione e consultazione contenute nei contratti collettivi vigenti e nelle leggi di recepimento delle direttive sui trasferimenti d'azienda e sui licenziamenti collettivi.

L'articolo 5 dispone che il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione costituisce condotta antisin-

dacale, sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970).

5.2. Capo II (Norme in materia di partecipazione dei lavoratori). L'articolo 6 delimita il campo di applicazione delle norme in materia di partecipazione dei lavoratori, comprendendovi solo le imprese che abbiano i seguenti requisiti:

a) siano esercitate in forma di società per azioni, o siano costituite in forma di Società europea, conformemente al regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, relativo allo Statuto della Società europea;

b) in base al loro statuto, l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, introdotti dal decreto legislativo n. 6 del 2003, recante « Riforma organica delle società di capitali e società cooperative », che consentono alle sole spa la possibilità dell'« amministrazione opzionale », nel senso dell'adozione del cosiddetto « sistema dualistico » (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza);

c) occupino complessivamente più di trecento dipendenti.

Nelle suddette imprese, a richiesta dei rappresentanti aziendali o sindacali dei lavoratori, o di una qualificata percentuale di questi, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore ad un quinto e non superiore alla metà dei componenti, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di componenti, il consiglio di sorveglianza integrato dai rappresentanti dei lavoratori deve comprendere almeno cinque seggi.

Infine l'ultimo comma dell'articolo 6 prevede che anche ai membri del consiglio di sorveglianza in rappresentanza dei lavoratori si applichino, in quanto compatibili, una serie di disposizioni del codice

civile, introdotte dal citato decreto legislativo n. 6 del 2003, concernenti i poteri e le responsabilità dei componenti di organi societari.

L'articolo 7 indica i criteri generali per la ripartizione dei seggi spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, affidandone una determinazione specifica all'autonomia collettiva, tale comunque da garantire sia un equo riparto dei seggi tra lavoratori dipendenti e membri designati delle associazioni sindacali sia, se possibile, la rappresentanza delle varie categorie di lavoratori (impiegati, quadri, dirigenti).

L'articolo 8 prevede che tra i membri del consiglio di sorveglianza sia prevista la presenza di rappresentanti dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi a livello aziendale o multiaziendale.

L'articolo 9 indica i criteri direttivi ai quali devono conformarsi le procedure e i regolamenti elettorali, più specificamente disciplinati dalla contrattazione collettiva, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 10, stabilendo in ogni caso che l'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero.

L'articolo 10 affida alla contrattazione collettiva la disciplina specifica delle regole e delle procedure relative alla elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, nel rispetto dei criteri stabiliti negli articoli precedenti, prevedendo altresì che, in mancanza di specifiche previsioni contrattuali, le procedure elettorali debbano svolgersi secondo appositi regolamenti elettorali da emanare con appositi decreti dei Ministri competenti, previamente concordati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'articolo 11 obbliga le imprese con almeno trecento dipendenti, sia quelle costituite in forma di società per azioni nelle quali non sia prevista una partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 6, sia quelle costituite in qualsiasi forma di società, a prevedere l'istituzione di un comitato consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori, il quale è titolare di determinati diritti di

informazione e consultazione, indicati nell'articolo 12. Sono inoltre soggetti a tale obbligo i gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società anche estere, per i quali valgono specifiche previsioni in ordine alla dimensione numerica.

L'articolo 12 concerne le informazioni obbligatorie che gli organi di amministrazione delle società sono tenuti a trasmettere periodicamente ai comitati consultivi, indicandone i criteri e le modalità generali, nonché le materie che formano oggetto dell'informazione. Su tali relazioni periodiche il comitato consultivo può esprimere un parere preventivo e non vincolante ma può anche formulare osservazioni e raccomandazioni allorché le informazioni abbiano ad oggetto proposte di deliberazione della società concernenti materie che comportino rilevanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione dei lavoratori.

L'articolo 13 rimette alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare le procedure elettorali, la composizione del comitato consultivo e la nomina dei suoi componenti, nonché di indicare i requisiti di eleggibilità.

L'articolo 14 affida allo stesso comitato consultivo il compito di disciplinare, con propri regolamenti, la sua organizzazione e le modalità del suo funzionamento, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

L'articolo 15 prevede in primo luogo l'obbligo dei componenti del comitato consultivo di non divulgare le informazioni ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa, applicandosi in caso di violazione le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi. In secondo luogo consente ai datori di lavoro di non comunicare quelle informazioni che possano creare notevoli difficoltà alla loro attività o arrecare danno o provocare turbativa

dei mercati. Le controversie relative all'effettivo carattere di riservatezza delle informazioni possono essere rimesse a speciali commissioni tecniche di conciliazione istituite dai contratti e dagli accordi collettivi, con modalità analoghe a quelle previste dal decreto legislativo n. 74 del 2002 di attuazione della citata direttiva 94/45/CE.

L'articolo 16 individua alcune precise garanzie per i componenti del comitato consultivo — così come previsto per analoghi organismi consultivi aziendali istituiti in rappresentanza dei lavoratori, come ad esempio i comitati aziendali europei — disponendo anzitutto che l'impresa sopporti l'onere economico per l'elezione e il funzionamento del comitato consultivo e, in secondo luogo, che i membri del suddetto comitato abbiano diritto, se dipendenti dell'impresa in questione, ad un minimo di permessi retribuiti, che la contrattazione collettiva può aumentare, nonché alle tutele e alle garanzie previste dalla legge per le rappresentanze aziendali dei lavoratori.

L'articolo 17 dispone che il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione del comitato consultivo costituisce condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

5.3. Capo III (Norme in materia di rendiconto sociale). L'articolo 18 obbliga le società con più di trecento lavoratori a redigere annualmente un rendiconto sociale, sulla base degli stessi principi previsti dal codice civile per il bilancio di esercizio, che rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione economica, finanziaria e sociale della società, tenendo conto di alcune precise voci. Il rendiconto sociale, da allegare al bilancio di esercizio, deve essere trasmesso in copia al comitato consultivo istituito ai sensi dell'articolo 11, alle rappresentanze aziendali dei lavoratori.

PROPOSTA DI LEGGE

CAPO I.

NORME IN MATERIA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

ART. 1.

(Diritti di informazione e consultazione).

1. Nelle imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di essere informate e consultate, anche congiuntamente alle associazioni sindacali territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sulle materie e secondo le procedure previste dalla contrattazione collettiva anche aziendale. In ogni caso, i rappresentanti dei lavoratori di cui al presente comma devono essere informati e consultati:

a) sull'evoluzione recente e su quella prevedibile delle attività dell'impresa e dell'unità produttiva, e della situazione economica;

b) sulla situazione, la struttura e l'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste e, in particolare, in caso di prevedibili conseguenze negative sull'occupazione;

c) sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle in materia di licenziamenti collettivi e di trasferimento d'azienda.

2. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui al comma 1, il calcolo è basato sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, e con contratto di apprendistato, sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale con contratto a tempo indeterminato sono computati per intero. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

ART. 2.

*(Modalità dell'informazione
e della consultazione).*

1. L'informazione e la consultazione devono essere garantite in tempo utile, secondo le modalità e le condizioni previste dalle leggi e dalla contrattazione collettiva vigenti. L'informazione deve essere fornita dal datore di lavoro in tempi e con modalità tali da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di formulare, se necessario, un parere da esaminare in sede di consultazione.

2. La consultazione avviene:

a) assicurando che la data stabilita, le modalità di svolgimento e gli argomenti trattati siano adeguati all'oggetto della consultazione;

b) al livello competente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;

c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro, in relazione all'importanza dell'argomento trattato;

d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere uno o più incontri con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere;

e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

ART. 3.

(Informazioni riservate).

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni richieste, qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

3. I contratti e gli accordi collettivi possono prevedere l'istituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

ART. 4.

(Applicazione di disposizioni legislative e contrattuali).

1. Sono fatti salvi le disposizioni di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e successive modificazioni, e all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dalla legge, dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.

ART. 5.

(Sanzioni).

1. Il mancato rispetto degli obblighi di informazione e di consultazione costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

CAPO II

NORME IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

ART. 6.

(Ambito di applicazione).

1. Ferme restando le disposizioni di cui al capo I, nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o che sono costituite in forma di Società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, le quali occupano complessivamente più di trecento lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, su richiesta di almeno il 30 per cento dei dipendenti della società o delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore ad un quinto e non superiore alla metà dei componenti, ai

sensi di quanto previsto dai contratti collettivi stipulati con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di componenti, il consiglio di sorveglianza, integrato dalla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai sensi del comma 1, è costituito da un numero di componenti, anche non soci, non inferiore a cinque.

3. Al consiglio di sorveglianza e ai suoi componenti si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 2389, 2400, terzo comma, 2402, 2403-*bis*, secondo e terzo comma, 2404, primo, terzo e quarto comma, 2406, 2408 e 2409-*septies* del codice civile.

ART. 7.

(Ripartizione dei seggi spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza).

1. Salvo diversa previsione di contratto o di accordo collettivo, i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza sono, per una quota corrispondente al 50 per cento, eletti dai dipendenti dell'impresa che hanno un'anzianità di lavoro di almeno un anno al momento della presentazione delle liste e, per la restante quota, designati dalle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La proporzione tra le due quote deve essere, se numericamente possibile, paritaria. In caso di numero dispari è assicurata la prevalenza ai membri eletti dai dipendenti.

2. Nella quota dei membri del consiglio di sorveglianza eletti dai dipendenti devono essere rappresentate, ove presenti, le categorie degli operai, degli impiegati, dei quadri e dei dirigenti.

ART. 8.

(Rappresentanza nel consiglio di sorveglianza dei lavoratori che aderiscono a piani di azionariato).

1. Tra i membri del consiglio di sorveglianza deve essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi a livello aziendale o multinazionale.

ART. 9.

(Procedimento e regolamento elettorale).

1. Entro quindici giorni dalla comunicazione alla società da parte delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei nomi dei membri del consiglio di sorveglianza che a loro spetta designare, le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, le citate associazioni territoriali di categoria indicano le elezioni per scegliere i membri del consiglio di sorveglianza che spetta ai lavoratori eleggere, secondo la quota, le regole sull'elettorato attivo e passivo e la proporzione fra componenti di cui agli articoli 6 e 7, nonché i rappresentanti dei dipendenti aderenti ai piani di azionariato di cui all'articolo 8.

2. L'elezione avviene su liste presentate dalle rappresentanze sindacali unitarie ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali nonché dai lavoratori, e sottoscritte da almeno il 30 per cento degli aventi diritto al voto.

3. L'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero. Risultano elette le persone che ottengono il numero maggiore di preferenze espresse, osservata la ripartizione fra le diverse componenti di dipendenti di cui all'articolo 7, comma 2.

ART. 10.

(Discipline contrattuali collettive).

1. Le regole e le procedure relative all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza possono essere più specificamente disciplinate da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati con le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei criteri e delle proporzioni di partecipazione stabiliti dalla presente legge.

2. In mancanza di specifiche previsioni contrattuali, e fermi restando i criteri fissati dalla presente legge, le procedure elettorali hanno luogo secondo un apposito regolamento elettorale da emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle attività produttive e previa intesa con le confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

ART. 11.

(Istituzione del comitato consultivo).

1. Nelle società in qualsiasi forma costituite che occupano almeno trecento lavoratori, e nelle società per azioni nelle quali non è prevista una partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 6, è istituito un comitato consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori.

2. Nei gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società anche estere, i quali occupino complessivamente più di trecento lavoratori, il comitato di cui al comma 1 è istituito in ciascuna società che occupa almeno trentacinque lavoratori.

ART. 12.

(Informazioni obbligatorie).

1. L'organo amministrativo della società di cui all'articolo 11 deve trasmettere ogni sei mesi ai componenti del comitato consultivo una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale della società stessa. Sulle relazioni periodiche di cui al presente comma il comitato consultivo esprime un parere preventivo e non vincolante.

2. Il comitato consultivo può inoltre formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione della società concernenti:

a) la cessazione o il trasferimento di aziende o di parti importanti delle medesime, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti, la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

b) le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le riconversioni produttive, le modificazioni dell'organizzazione aziendale e del lavoro che comportano rilevanti conseguenze sull'occupazione, anche in considerazione delle percentuali di manodopera femminile, e sulla mobilità dei lavoratori.

ART. 13.

(Composizione del comitato consultivo e nomina dei componenti. Requisiti di eleggibilità. Procedimento elettorale).

1. I contratti e gli accordi collettivi stipulati con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale disciplinano la composizione del comitato consultivo, le procedure di nomina dei componenti, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale.

ART. 14.

(Costituzione e funzionamento del comitato consultivo).

1. Nei limiti delle disposizioni di legge e di contratto collettivo, il comitato consultivo disciplina con propri regolamenti la sua organizzazione e le modalità del suo funzionamento.

ART. 15.

(Informazioni riservate).

1. I componenti del comitato consultivo non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano, ove compatibili, le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni richieste, qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

3. I contratti e gli accordi collettivi possono prevedere l'istituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

ART. 16.

(Garanzie riconosciute ai componenti del comitato consultivo).

1. Gli oneri economici per l'elezione e il funzionamento del comitato consultivo

sono a carico della società nella quale esso è istituito ai sensi dell'articolo 11.

2. I componenti del comitato consultivo hanno diritto, se dipendenti, a permessi retribuiti in misura non inferiore a sedici ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalle leggi vigenti. Ad essi si applicano altresì le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, la contrattazione collettiva può prevedere il riconoscimento di ulteriori ore annuali di permessi retribuiti.

ART. 17.

(Sanzioni).

1. Il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione del comitato consultivo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

CAPO III

NORME IN MATERIA DI RENDICONTO SOCIALE

ART. 18.

(Rendiconto sociale).

1. Le società, in qualsiasi forma costituite, che occupano complessivamente più di trecento lavoratori devono redigere annualmente un rendiconto sociale, da allegare al bilancio di esercizio. Copia del rendiconto sociale deve essere consegnata al comitato consultivo, ove istituito ai sensi dell'articolo 11, nonché alle rappresentanze sindacali unitarie ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali.

2. Il rendiconto sociale, corredato da informazioni statistiche, deve essere re-

dato secondo i principi previsti dal codice civile per il bilancio di esercizio. Esso in particolare deve rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione economica, finanziaria e sociale della società e deve tenere conto delle seguenti voci, le quali possono essere ulteriormente suddivise, comprendendo in ogni caso le seguenti: struttura societaria, situazione finanziaria, investimenti per nuovi insediamenti e chiusura di unità produttive, situazione occupazionale di fine anno e revisionale, anche con specifico riferimento alle percentuali di manodopera femminile nelle diverse categorie di inquadramento, organizzazione del lavoro, ambiente di lavoro, produzione, ricerca e sviluppo, gestione corrente, sistemi di gestione, personale dipendente, qualificazione e riqualificazione professionale, mobilità interna, orario di lavoro, retribuzioni, forme di partecipazione economica.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,52



14PDL0052190