

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1986

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**MOLLICONE, CARETTA, CIABURRO, DELMASTRO DELLE VEDOVE,
FARO, FRASSINETTI, OSNATO, PITTALIS, PRISCO, ROTELLI, VARCHI,
VIETINA**

Istituzione e disciplina dei consigli aziendali di gestione, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione

Presentata il 16 luglio 2019

ONOREVOLI COLLEGHI! — Com'è noto, l'articolo 46 della Costituzione prevede che « Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende ».

Nelle precedenti legislature sono stati presentati molti progetti di legge per l'attuazione di questo articolo, dapprima dall'onorevole Giovanni Roberti e, in seguito, nella XVI legislatura, dagli onorevoli Edmondo Cirielli e Antonino Lo Presti, tutti appartenenti allo schieramento politico cosiddetto della « destra sociale » e vicino alle organizzazioni del « sindacalismo nazionale ».

Anche molti studiosi del diritto del lavoro e dell'economia aziendale si sono interessati a questa annosa questione, tra i quali citiamo il professor Pietro Ichino dell'università di Milano e il professor Lorenzo de Angelis dell'università « Ca' Foscari » di Venezia.

In tempi più recenti, è da segnalare l'avviso comune stipulato il 9 dicembre 2009 presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, alla presenza dell'allora Ministro Maurizio Sacconi, che afferma quanto segue:

1) l'economia della partecipazione è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale;

2) l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore della persona e un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere;

3) esistono obiettivi comuni condivisibili, primi tra tutti quelli della solidità competitiva del sistema produttivo e del rispetto e della valorizzazione della persona che lavora;

4) la partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa, a prescindere dai metodi e dai modelli utilizzati, può contribuire a fidelizzare i dipendenti all'impresa e a stimolare la qualità dell'occupazione e la crescita della produttività del lavoro.

Nel 2012 è stato poi approvato un emendamento – proposto dai senatori Maurizio Castro e Tiziano Treu, inserito come comma 62 dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92 – il quale delegava il Governo, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il mese di aprile 2013, ad adottare dei decreti legislativi per favorire modalità di partecipazione dei lavoratori all'interno delle aziende, ma la delega non è stata attuata, anche a seguito della fine della legislatura, né i Governi successivi sono intervenuti in materia.

Pertanto, lo stesso Maurizio Sacconi, nominato senatore nella XVII legislatura, il 19 settembre 2013 ha presentato il disegno di legge atto Senato n. 1051 (sottoscritto anche da alcuni senatori non appartenenti al suo gruppo politico) recante una delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori e di democrazia economica.

L'attuazione della norma costituzionale è stata sempre rimandata *sine die* per le opposte, ma spesso coincidenti, valutazioni da parte di alcune organizzazioni sindacali e imprenditoriali: le prime perché temevano che con tale normativa si eliminasse la conflittualità aziendale tra lavoratori e proprietà annullando in tal modo la concezione marxista della « lotta di classe »; le seconde perché, al contrario, non volevano vedere intaccato il loro potere assoluto, né condividere i risultati economici.

Queste avversità, tuttavia, perdono di significato nelle attuali condizioni del lavoro, dell'impresa, dei sistemi produttivi e dell'economia nazionale, che hanno delle caratteristiche peculiari che si illustrano di seguito in modo sintetico.

Per quanto riguarda il lavoro dipendente, esso ormai è sempre più altamente specializzato per effetto dell'automazione, dell'informatica e della robotica, che hanno avviato quella che è definita la « nuova rivoluzione industriale ». Quindi, non esistendo più l'occupazione di massa intercambiabile e non qualificata, la « lotta di classe » non ha più alcun senso sia perché risultano indistinte le caratteristiche sociali, professionali e umane tra lavoratore dipendente e amministratore sia perché essa è stata sostituita da una collaborazione attiva del lavoratore con l'azienda, determinante per il risultato economico d'impresa. L'impresa, a sua volta, nella maggior parte dei casi, non ha più come « padrone » una persona fisica presente in azienda e titolare della direzione che poteva per questo motivo diventare l'oggetto delle ostilità dei dipendenti essendo ben riconoscibile. Nell'attuale situazione, in cui prevale la figura giuridica della società per azioni o addirittura della filiale di un'impresa multinazionale, non si conoscono quasi mai le persone proprietarie fisiche in quanto i maggiori azionisti sono occultati dietro società fiduciarie o comunque sono assenti e spesso ignari dei processi produttivi, mentre l'attività aziendale è affidata agli amministratori delegati.

Gli studiosi di gestione aziendale si riferiscono a questa situazione denominandola « ceo capitalismo » (dalla sigla inglese ceo – *chief executive officer* cioè amministratore delegato), il capitalismo degli amministratori che spesso si comportano da *dominus* assoluti (ricordiamo il caso di Sergio Marchionne, amministratore delegato della FIAT, poi divenuta FCA): essi non hanno alcun attaccamento morale nei confronti dell'impresa di cui sono amministratori, si preoccupano solo di lucrare retribuzioni e *bonus* sui risultati (avendo quindi una prospettiva di breve termine) e passano da un'azienda a un'altra, anche di un

diverso comparto produttivo, senza alcun problema che non sia quello della retribuzione personale.

I sistemi produttivi, come abbiamo rilevato, sono sempre più complessi e automatizzati, al punto che il dipendente perde progressivamente il ruolo di mero esecutore passivo, ma diventa sempre più responsabile nei riguardi della gestione e del controllo dell'andamento della produzione, svolgendo funzioni che si avvicinano a quelle degli amministratori di vertice.

Contestualmente, nel comparto ormai predominante del terziario cosiddetto « avanzato », l'unico capitale necessario è quello umano in quanto i beni strumentali e gli investimenti finanziari sono ridotti al minimo.

Infine, l'economia nazionale necessita — dinanzi ai processi invadenti della globalizzazione e della concorrenza internazionale quasi sempre espropriatrice dei marchi e degli apparati produttivi — di favorire la fidelizzazione dei lavoratori dipendenti all'azienda, per tutelarla da acquisizioni, smantellamenti, delocalizzazioni e chiusure.

Queste sono le motivazioni essenziali per favorire e promuovere, oggi ancora di più che in passato, la partecipazione dei lavoratori all'attività dell'impresa. Infatti, se all'epoca in cui fu redatta la Costituzione l'intento era quello di frenare il distruttivo scontro dialettico all'interno delle imprese e di migliorare le condizioni economiche dei lavoratori, oggi è necessario attribuire, anche formalmente, diritti e responsabilità al personale dipendente su cui si basa lo sviluppo e l'innovazione dell'impresa e favorire la solidità competitiva tra tutte le parti coinvolte nel sistema produttivo.

Tuttavia, mentre in Italia nulla è stato realizzato in questo campo, all'estero ci sono esempi in merito di diritto positivo: la più nota è la « *mitbestimmung* » (cogestione) attuata in Germania fin dagli anni cinquanta. Essa stabilisce la partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori (che non coincidono con i rappresentanti sindacali, anche se ovviamente sono proposti dalle organizzazioni sindacali) all'organi-

smo amministrativo (*aufsichtsrat*) che è così articolata:

1) nelle aziende da 500 a 1.999 dipendenti, un terzo dei posti;

2) in quelle con oltre 2.000 dipendenti, in modo paritetico (50 per cento dei posti), con voto decisionale — in caso di parità — del presidente, che deve essere espressione degli azionisti;

3) nelle società minerarie e siderurgiche, ugualmente in modo paritetico, ma il presidente, con voto decisionale, è un membro indipendente nominato dalle due parti, lavoratori e azionisti.

In Italia esistono alcune norme che si avvicinano al concetto di « partecipazione dei lavoratori ». Vi sono, innanzitutto, alcune norme di recepimento di direttive europee:

1) il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, di attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, applicabile alle imprese che occupano più di 50 dipendenti, le quali hanno l'obbligo di informare e di consultare le rappresentanze dei lavoratori aziendali sulle seguenti materie:

« a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro (...) » (articolo 4, comma 3).

Sono poi previste altre norme di attuazione e le sanzioni per le eventuali violazioni;

2) il decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113, di attuazione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comi-

tato aziendale europeo nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. La normativa si applica alle imprese europee che impiegano un totale di almeno 1.000 lavoratori in tutti gli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati. L'impresa definita di dimensioni comunitarie ha l'obbligo di avviare una negoziazione con le rappresentanze dei lavoratori al fine di istituire un comitato aziendale europeo il quale ha la finalità di informare e consultare i lavoratori sulle iniziative aziendali e di esprimere un parere sull'attuazione delle stesse.

Negli enti previdenziali (attualmente solo l'INPS e l'INAIL, dopo i recenti accorpamenti) esistono – del 1998 – i consigli di indirizzo e vigilanza, composti da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, i quali hanno il compito di predisporre obiettivi strategici di carattere generale e di esprimere pareri e osservazioni sui bilanci preventivi e consuntivi degli enti, sulla nomina dei loro presidenti e sulle disposizioni organizzative attuate.

Recentemente, il 23 ottobre 2018, il Parlamento europeo ha adottato la risoluzione 2018/2053(INI) sul ruolo della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. La risoluzione si riferisce principalmente a un aspetto della partecipazione, quello al capitale sociale dell'impresa (a questo proposito ricordiamo che già il codice civile emanato nel 1942, all'articolo 2349, prevedeva la possibilità di « assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti mediante l'emissione di speciali categorie di azioni »).

Nella risoluzione si fanno molti riferimenti a precedenti deliberazioni del Consiglio dell'Unione europea (citando, tra le altre, quella del 7 dicembre 2015 sulla promozione dell'economia sociale quale fat-

tore chiave dello sviluppo economico e sociale in Europa) e – nelle considerazioni che precedono la risoluzione – si affermano concetti quali i seguenti:

« i sistemi di partecipazione che coinvolgono i lavoratori in consultazioni e processi decisionali presentano vantaggi comprovati sia per i dipendenti sia per l'impresa, anche in termini di *governance* sostenibile, trasparenza, dialogo sociale, rispetto reciproco tra datori di lavoro e lavoratori »;

« la partecipazione dei dipendenti ai processi decisionali potrebbe migliorare i risultati organizzativi e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti e fungere da strumento di innovazione nel luogo di lavoro al fine di promuovere il senso di appartenenza, potenziare il flusso d'informazione e migliorare i livelli di fiducia tra i datori di lavoro e i lavoratori »;

« i dipendenti dovrebbero pertanto avere accesso in qualsiasi momento alle informazioni sulla situazione economica dell'impresa, ad eccezione dei suoi segreti commerciali ».

Da questa sintetica esposizione si rileva come siano state molte, nel corso dei decenni trascorsi dall'entrata in vigore della Costituzione, le iniziative che per numerosi aspetti hanno riguardato la partecipazione dei lavoratori alle gestione delle imprese, alcune delle quali recepite o attuate nella nostra legislazione, ed è alquanto stupefacente che proprio l'Italia, la quale per prima ha inserito nella sua Carta fondamentale questo principio, non abbia ancora approvato una normativa completa e articolata su questa materia. Per tale motivo presentiamo questa proposta di legge.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Istituzione dei consigli di gestione)

1. Ai sensi dell'articolo 46 della Costituzione e degli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, resa esecutiva ai sensi della legge 9 febbraio 1999, n. 30, relativi al diritto dei lavoratori a collaborare con la proprietà alla gestione delle aziende, nelle imprese di produzione e di servizi, in qualsiasi forma giuridica costituite, che occupano oltre cinquanta dipendenti sono istituiti i consigli di gestione.

2. Nel numero dei lavoratori dipendenti di cui al comma 1 sono compresi coloro che operano sotto la direzione dell'imprenditore con contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale o a progetto, nonché i lavoratori dipendenti posti in cassa integrazione guadagni, ordinaria, speciale o straordinaria.

3. Ai fini del presente articolo, la verifica del numero dei lavoratori dipendenti è effettuata entro il 31 dicembre dell'anno precedente alle elezioni dei consigli di gestione sulla base della media dei lavoratori denunciati nelle dichiarazioni contributive all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 2.

(Composizione)

1. Il consiglio di gestione è composto, a seconda del numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa, nei modi seguenti:

a) un componente per le aziende da cinquantuno a cento dipendenti;

b) tre componenti per le aziende da centouno a trecento dipendenti;

c) cinque componenti per le aziende da trecentouno a cinquecento dipendenti;

d) sette componenti per le aziende con più di cinquecento dipendenti.

Art. 3.

(Modalità di elezione)

1. Il consiglio di gestione è eletto dai lavoratori dipendenti, ai sensi dell'articolo 1, presenti al momento delle votazioni, a scrutinio segreto e con voto limitato a due terzi dei componenti, con arrotondamento all'unità inferiore. Esso dura in carica tre anni.

2. Le candidature sono presentate trenta giorni prima del giorno fissato per le elezioni sulla base di liste sottoscritte dal 5 per cento degli elettori. Risultano eletti i candidati che hanno ottenuto più voti individuali in ciascuna lista. In caso di cessazione per qualsiasi motivo dall'incarico o dal rapporto di lavoro, il consigliere è sostituito dal primo dei non eletti della propria lista o, in mancanza, dal primo dei non eletti che aveva riportato il maggior numero di voti delle liste concorrenti.

3. La data delle elezioni è stabilita d'intesa tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali, se esistenti, ovvero autonomamente da parte della direzione aziendale. Essa è comunicata alla Direzione generale per la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico, di cui all'articolo 9, comma 1; alla medesima Direzione sono altresì comunicati i risultati elettorali e l'accettazione dell'incarico elettivo da parte degli interessati.

Art. 4.

(Diritto di informazione, pareri e proposte)

1. Il consiglio di gestione ha il diritto di essere informato dall'amministratore delegato o dalla direzione dell'azienda o da chi ha la responsabilità esecutiva su quanto concerne:

a) l'evoluzione recente e quella prevedibile delle attività dell'impresa e delle unità produttive;

b) la situazione economica;

c) la situazione dell'occupazione e la sua prevedibile evoluzione;

d) l'indicazione delle eventuali misure previste in caso di esuberi di personale;

e) le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro;

f) preventive informazioni in caso di trasferimento materiale dell'azienda o di unità produttive in un'altra sede;

g) tempestive informazioni in caso di alienazione dell'azienda a un'altra proprietà e in ogni altro caso ritenuto opportuno.

2. Le informazioni di cui al comma 1 devono essere fornite tempestivamente in caso di necessità e comunque ogni trimestre.

3. Il consiglio di gestione, sulla base delle informazioni ricevute, fornisce tempestivamente pareri motivati insieme a eventuali proposte di modifica o di intervento.

4. Il consiglio di gestione può anche, sulla base di autonome valutazioni e indipendentemente dalle informazioni ricevute, sottoporre all'amministrazione aziendale proprie proposte al fine di migliorare l'organizzazione produttiva, l'occupazione e il rendimento economico.

5. L'amministrazione aziendale è tenuta a prendere in considerazione i pareri e le proposte formulati dal consiglio di gestione, anche mediante un confronto diretto con lo stesso.

Art. 5.

(Partecipazione azionaria dei lavoratori)

1. In occasione dell'approvazione del bilancio, il consiglio di gestione, in considerazione dei risultati economici conseguiti, propone all'amministrazione aziendale la distribuzione di una quota parte di utili ai lavoratori dipendenti sotto forma di azioni, secondo appositi criteri, anche ai sensi di quanto previsto dagli articoli 2099, 2102 e 2349 del codice civile.

2. I lavoratori dipendenti titolari di azioni acquisite ai sensi del comma 1 possono costituire tra loro un'associazione che ha tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni, l'esercizio della rappresentanza collettiva in sede assembleare e la proposta di eleggere un proprio rappresentante nel consiglio di amministrazione.

Art. 6.

(Compiti delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali)

1. Le relazioni prettamente sindacali, intendendo per tali l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, la stipulazione del contratto integrativo aziendale con relativi allegati riguardanti la previdenza complementare e la sanità integrativa, la vigilanza sull'applicazione delle normative sul lavoro e in particolare sulla sicurezza, la formazione professionale e quanto altro attiene all'attività sindacale, continuano a essere svolte dalle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, dalle rappresentanze sindacali aziendali istituite dalle organizzazioni sindacali di categoria.

Art. 7.

(Informazioni riservate e protezione)

1. I componenti del consiglio di gestione non sono autorizzati a rivelare informazioni espressamente loro fornite dall'amministrazione aziendale in via riservata e qualificate come tali, al fine della tutela dell'interesse generale dell'azienda.

2. Il divieto di cui al comma 1 è valido per ciascun componente del consiglio di gestione per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del suo mandato, ovvero alla scadenza della qualifica di riservatezza attribuita dall'amministrazione aziendale.

3. Nell'esercizio delle loro funzioni, i componenti del consiglio di gestione fruiscono, singolarmente o collegialmente, della stessa protezione prevista per i rappresentanti sindacali, ai sensi delle disposizioni

vigenti e delle norme dei rispettivi contratti collettivi di lavoro.

Art. 8.

(Sanzioni)

1. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni di cui all'articolo 4 o di procedere alla consultazione del consiglio di gestione comporta la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 3.000 a euro 18.000.

2. La violazione del divieto di divulgazione delle informazioni riservate di cui all'articolo 7 comporta la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033 a euro 6.198, fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni.

3. Avverso l'applicazione delle sanzioni di cui ai commi 1 e 2 è possibile il ricorso in sede amministrativa.

Art. 9.

(Organi del Ministero dello sviluppo economico)

1. Presso il Ministero dello sviluppo economico è istituita la Direzione generale per la partecipazione, avente il compito di monitorare l'attuazione della presente legge, di proporre le eventuali modifiche che si rendano necessarie in sede di attuazione, di tenere l'anagrafe dei consigli di gestione eletti con le relative scadenze e di effettuare i necessari controlli ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 8.

2. Presso il Ministero dello sviluppo economico è altresì istituito il Comitato centrale della partecipazione, composto da quindici esperti della materia nominati per un terzo dal medesimo Ministero e per un terzo ciascuno dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Il Comitato ha il compito di dirimere in via conciliativa eventuali controversie emerse nell'attuazione della presente legge, di esaminare i casi che rivestano un interesse nazionale soprattutto in occa-

sione di trasferimenti o alienazione di aziende, di proporre modifiche tecniche alle procedure previste dalla presente legge e di svolgere studi e ricerche relativi alla partecipazione, anche in relazione a norme emanate o in via di emanazione da parte di altri Paesi o delle istituzioni dell'Unione europea.

Art. 10.

(Entrata in vigore e relazione alle Camere)

1. In considerazione delle procedure previste per l'attuazione della presente legge, essa entra in vigore centottanta giorni dopo la data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*. Il Ministero dello sviluppo economico provvede a emanare, ai fini dell'attuazione della presente legge, circolari esplicative e istruzioni per le procedure elettorali destinate alle associazioni imprenditoriali e sindacali.

2. Il Ministro dello sviluppo economico trasmette alle Camere una relazione sull'attuazione della presente legge entro due anni dalla data della sua entrata in vigore e successivamente ogni biennio.

PAGINA BIANCA



18PDL0076680