

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 758

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa della deputata **INCERTI**

Disposizioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori

Presentata il 21 giugno 2018

ONOREVOLI COLLEGHI! — Le nuove frontiere aperte dalla globalizzazione implicano l’esigenza, soprattutto per i lavoratori, di diventare protagonisti delle scelte di politica industriale e degli investimenti, attraverso strumenti di democrazia economica.

Del resto, anche la natura e la gravità della crisi economica che ha investito le economie più avanzate interrogano sulla necessità di definire un diverso rapporto tra capitale e lavoro, individuando forme di valorizzazione del fattore umano e del patrimonio di intelligenza, professionalità e competenze dei lavoratori, in un fattivo rapporto di collaborazione volto a conseguire il rafforzamento dell’impresa e il contestuale miglioramento delle condizioni economiche ed esistenziali dei lavoratori.

Il superamento della logica del puro « conflitto per il conflitto » nel rapporto tra capitale e lavoro è collegato alla scelta di una nuova stagione di concertazione finalizzata alla condivisione di un modello di

avanzata specializzazione produttiva e di sostenibilità ambientale e sociale dello sviluppo, centrato sulla valorizzazione professionale e retributiva del lavoro. Sarà così possibile regolare il rapporto tra crescita della competitività dell’impresa, redistribuzione di risorse verso il lavoro dipendente e rafforzamento delle tutele del lavoro che superino le differenze tra lavoratori garantiti e non. Altrettanto significativo sarà un sistema di relazioni sindacali fondato su un modello contrattuale condiviso, che si basi su due livelli di contrattazione, nazionale e decentrato. In questo modo si soddisfa l’esigenza di dare risposte ai temi della competitività nella globalizzazione, di tutela efficace del potere d’acquisto delle retribuzioni e di rafforzamento delle stesse attraverso un’effettiva redistribuzione della produttività.

In Italia, la possibilità per il sindacato e per i lavoratori di controllare le scelte strategiche dei grandi gruppi industriali

multinazionali è ancora ferma ai cosiddetti diritti di informazione sanciti dai contratti collettivi nazionali di lavoro della metà degli anni settanta: la disparità è quindi evidente.

La presente proposta di legge rappresenta un primo passo verso l'innovazione sul tema del coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, prevedendo una specifica disciplina delle forme di informazione e consultazione nelle grandi imprese, anche attraverso appositi organismi dei lavoratori preposti al recepimento e alla verifica delle informazioni attinenti alla realtà aziendale e produttiva. Soltanto attraverso un leale e costante flusso di informazioni, di proposte e di controproposte ci sembra possibile governare le scelte strategiche di investimento e le loro ricadute sull'innovazione, sulla produzione e sull'occupazione, in un fattivo clima di collaborazione, pur nella distinzione dei ruoli.

Il capo I della presente proposta di legge detta i principi generali che dovranno ispirare le pratiche in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

L'articolo 1 stabilisce che la normativa è applicabile alle imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti, indicando al contempo le modalità e i criteri di computo dei dipendenti stessi. I rappresentanti sindacali devono essere informati e consultati su determinate materie indicate 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 ». I documenti informativi che entrano in possesso dei rappresentanti sindacali devono essere diffusi per conoscenza tra il personale aziendale nelle forme ritenute più opportune.

Le modalità di informazione e consultazione, regolate dall'articolo 2, devono essere garantite in tempo utile, alle condizioni previste dalle leggi e dai contratti collettivi, in modo da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di effettuare un esame adeguato e di formulare eventualmente un parere da esaminare in sede di consultazione. L'articolo 2 specifica inoltre gli am-

biti entro i quali tale consultazione deve avvenire.

Oggetto dell'articolo 3 è la tutela delle informazioni riservate. I rappresentanti dei lavoratori non possono comunicare a terzi le notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa; in caso contrario si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi. Qualora l'oggetto delle informazioni possa creare difficoltà al regolare esercizio dell'attività imprenditoriale, arrecare danno o provocare turbativa dei mercati è consentito al datore di lavoro di non diffondere tali notizie. Allo scopo di dirimere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite è prevista la possibilità di istituire una commissione tecnica di conciliazione.

L'articolo 4 prevede che le norme in materia di diritti di informazione e consultazione, contenute nei contratti collettivi vigenti e nelle leggi di recepimento delle direttive europee sui trasferimenti di azienda e sui licenziamenti collettivi, non siano modificate dalla disciplina dei diritti di informazione e consultazione contenuta nella presente proposta di legge.

Il capo II si occupa del comitato consultivo composto dai rappresentanti dei lavoratori, la cui istituzione, secondo l'articolo 5, è obbligatoria per le società che occupano almeno trecento lavoratori e per le società per azioni. Nei gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società, anche estere, i quali occupano complessivamente più di trecento lavoratori, il comitato consultivo è istituito in ciascuna società che occupa almeno trentacinque lavoratori.

L'articolo 6 stabilisce che l'organo di amministrazione della società deve trasmettere al comitato consultivo una relazione semestrale che illustra la situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale della società stessa. Il comitato consultivo, oltre a esprimere un parere preventivo e vincolante su tali relazioni, può formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione della società riguardanti materie che comportano rile-

vanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione dei lavoratori.

La composizione del comitato consultivo, le procedure di nomina dei suoi membri, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale sono disciplinati, secondo il dettato dell'articolo 7, dai contratti collettivi.

L'articolo 8 attribuisce allo stesso comitato consultivo, nei limiti delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi, la disciplina della propria organizzazione interna e le modalità del suo funzionamento.

Analogamente a quanto previsto dall'articolo 3 per le procedure di informazione e consultazione dei lavoratori, anche l'articolo 9 si occupa della tutela delle informazioni riservate, in questo caso di quelle in possesso dei componenti del comitato consultivo, le quali, se ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa, non possono essere rivelate a terzi. In caso di violazione del divieto si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi. Non vi è l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare informazioni che pos-

sano creare difficoltà o arrecare danno all'impresa o creare turbativa dei mercati. I contratti collettivi possono prevedere l'istituzione di una commissione tecnica di conciliazione allo scopo di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali.

L'articolo 10 tratta delle garanzie riconosciute ai componenti del comitato consultivo, stabilendo che gli oneri economici per l'elezione e per il funzionamento di tale comitato sono posti a carico della società presso la quale esso è istituito. I membri del comitato hanno diritto, se dipendenti della società, a un minimo di permessi retribuiti, incrementabili mediante il ricorso alla contrattazione collettiva, nonché alle tutele e alle garanzie previste dalla legge per le rappresentanze aziendali dei lavoratori.

L'ultimo articolo, l'articolo 11, prevede che il mancato rispetto degli obblighi derivanti dalla legge costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

PROPOSTA DI LEGGE

CAPO I

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

ART. 1.

(Diritti di informazione e consultazione).

1. Nelle imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti il personale, le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di essere informati e consultati, 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, nonché della situazione economica;

b) sulla situazione, sulla struttura e sull'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste, in particolare in caso di probabili 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. I documenti informativi fatti pervenire alle rappresentanze sindacali ai sensi del comma 1 devono essere diffusi per conoscenza anche tra il personale azien-

dale nelle forme ritenute più opportune, concordate tra l'azienda e le stesse rappresentanze sindacali.

3. 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 o 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 o 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 a un esame adeguato e di formulare, se necessario, un parere da esaminare in sede di consultazione.

2. La consultazione avviene:

a) garantendo 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 da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere uno o più incontri con il datore di lavoro e di otte-

nere 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, di arrecare loro danno o di provocare turbativa nei 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, di arrecare loro danno o di provocare turbativa nei mercati.

ART. 4.

(Applicazione di disposizioni legislative e contrattuali).

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

CAPO II

ISTITUZIONE DEL COMITATO
CONSULTIVO

ART. 5.

(Istituzione del comitato consultivo).

1. Nelle società costituite in qualsiasi forma che occupano almeno trecento lavoratori e nelle società per azioni 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, che occupano complessivamente più di trecento lavoratori, il comitato consultivo è istituito in ciascuna società che occupa almeno trentacinque lavoratori.

ART. 6.

(Informazioni obbligatorie).

1. L'organo amministrativo della società di cui all'articolo 5 trasmette 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 e la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

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

ART. 7.

(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, le procedure di nomina dei componenti, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale del comitato consultivo.

ART. 8.

(Costituzione e funzionamento del comitato consultivo).

1. Nei limiti delle disposizioni di legge e di contratto collettivo vigenti, il comitato consultivo disciplina con propri regolamenti l'organizzazione interna e le modalità di funzionamento.

ART. 9.

(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, di arrecare loro danno o di provocare turbativa nei 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 eserci-

tata dalle imprese interessate, di arrecare loro danno o di provocare turbativa nei mercati.

ART. 10.

(Garanzie riconosciute ai componenti del comitato consultivo).

1. Gli oneri economici per l'elezione e per il funzionamento del comitato consultivo sono posti a carico della società nella quale esso è istituito ai sensi dell'articolo 5.

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 degli 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.

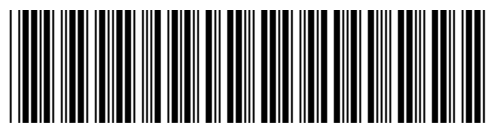
ART. 11.

(Sanzioni).

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

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0016500