

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1597

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**FABRIZIO DI STEFANO, CATANOSO GENOESE,  
RICCARDO GALLO, LAFFRANCO, TOTARO**

Disposizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori  
alla gestione delle imprese

*Presentata il 18 settembre 2013*

ONOREVOLI COLLEGHI! — È convinzione ormai largamente condivisa, sia degli studiosi di economia del lavoro e di relazioni industriali, sia delle parti sociali, che per affrontare le laceranti sfide competitive degli anni a venire nell'arena globalizzata il tradizionale modello contrattuale italiano, fondato sulla centralità pervasiva del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di categoria e sulla sua impostazione reciprocamente e rigidamente difensiva delle relazioni sindacali e di lavoro, debba essere riformato in modo profondo.

Da un lato, si sottolinea la necessità che sia valorizzata la dimensione aziendale per trasformare le relazioni industriali in un'autentica leva di sviluppo e di propulsione della qualità competitiva di ciascuna realtà produttiva di beni e di servizi, guardata nella sua specificità; dall'altro, si manifesta la consapevolezza che la traslazione del « centro » contrattuale dalla ca-

tegoria (astratta come ogni media statistica) all'impresa (reale come ogni organismo vivente) conduca con sé ineludibilmente l'abbandono di atteggiamenti « antagonistici » e conflittuali a favore di atteggiamenti « agonistici » e cooperativi.

Ha dunque ripreso vigore il filone di pensiero che individua nella « partecipazione dei lavoratori » non più un'indicazione costituzionale disattesa per l'insussistenza delle sue condizioni materiali di sviluppo (non a caso l'articolo 46 della Costituzione viene apparentato all'articolo 39 della Costituzione), bensì un orizzonte strategico di forte attualità, capace di costituire lo sfondo culturale più appropriato per una stagione di scandita modernizzazione dell'impresa e del lavoro nel nostro Paese. Sono in molti a ritenere le relazioni industriali non già un fattore di rallentamento o di condizionamento dello sviluppo aziendale, ma, al contrario, un

*booster* di accelerazione competitiva (e ciò in relazione a un generale processo di riposizionamento del sistema produttivo italiano nei segmenti dei mercati internazionali a più elevato valore aggiunto, in cui, cioè, il vantaggio concorrenziale è generato dall'innovazione, dalla qualità e dal valore, come tali espressione di una risorsa umana esaltata nella sua dinamica di intelligenza, di esperienza e di competenza da contesti segnati da un robusto « benessere organizzativo »).

Verso questa prospettiva convergono filoni culturali tra i più nobili della tradizione politica italiana, generando una virtuosa « trasversalità » (dalla dottrina sociale della Chiesa, al riformismo socialista, alla sinistra morandiana, alla destra nazionale e sociale, al liberalismo temperato e altri, così come si condensano esperienze internazionali ormai consolidate con successo e laboratori italiani di grande suggestione (si pensi per tutti al cosiddetto « modello Zanussi » sul versante della partecipazione « organizzativa »; e al caso Alitalia sul versante della partecipazione « finanziaria », che hanno trovato tutti sbocco nel « *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia* » dell'ottobre 2001 e nella sua esplicita ispirazione e vocazione europea.

La presente proposta di legge si concentra su una fra le possibili ipotesi di incentivazione alla sperimentazione di pratiche partecipative (sul punto, si veda G. Baglioni - M. Castro - M. Figurati - M. Napoli - D. Paparella, « *Oltre la soglia dello scambio. La partecipazione dei lavoratori nell'impresa* », Idee e o proposte, CESOS, 2000), e assume come fondanti questi elementi:

a) la volontarietà della sperimentazione;

b) la pluralità delle opzioni agibili nell'esercizio dell'autonomia contrattuale delle parti all'interno del perimetro partecipativo;

c) la costituzione delle esperienze sperimentali (i laboratori, i cantieri di partecipazione) in « buone pratiche », atte a essere poi diffuse e « distribuite »;

d) il non sfruttamento della leva « economica » dell'agevolazione fiscale o contributiva;

e) la valorizzazione del livello aziendale di contrattazione come luogo della generazione reale di competitività;

f) l'individuazione del livello aziendale di contrattazione come luogo della « responsabilizzazione fiduciaria » delle parti sociali;

g) la coincidenza dell'interesse pubblico a favorire la nascita e lo sviluppo di aree negoziali alimentate dalla « collaborazione » come orizzonte di senso e dell'interesse privato a utilizzare come leva di sviluppo della *performance* competitiva le proprie competenze distintive in materia di organizzazione dei rapporti socio-professionali.

Pertanto, si procede (articolo 1) a individuare le aree in cui — per effetto dell'adozione di un modello partecipativo di relazioni industriali, che come tale incorpora e fa proprie le ragioni della « tutela attiva » dei lavoratori — si esplica l'« autonomia rafforzata » delle parti sociali a livello aziendale. Si tratta — a mero titolo esemplificativo — dell'estensione alla contrattazione aziendale del rinvio operato dall'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, alla sola contrattazione nazionale in materia di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato; ovvero si tratta del superamento del limite posto, a favore della contrattazione nazionale e a detrimento implicito di quella aziendale, dall'articolo 5-*bis*, comma 2, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, in materia di limiti al lavoro straordinario; così come si tratta dell'espansione della riserva prevista dall'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di individuazione delle esigenze per l'attivazione del lavoro intermittente. E parimenti si facoltizza, superando ogni incertezza sul punto della dottrina e della giurispru-

denza, il ricorso a una sorta di *opting out* per tutte le situazioni in cui la regolazione del CCNL si rivelasse insufficiente a favorire il recupero, il consolidamento o la crescita dell'azienda « partecipativa ».

L'articolo 2 definisce, poi, le caratteristiche necessarie perché sia riconosciuta vigente in capo alle imprese la condizione di partecipatività, avendo riguardo a non

isterilire in una scelta coattiva e limitata le opportunità di flessibilità e di modulabilità, culturale prima ancora che gestionale, delle diverse forme di partecipazione, individuate sulla base dei migliori « casi » nazionali e internazionali. L'articolo 3, infine, individua una procedura rapida e affidabile per dirimere eventuali conflitti interpretativi.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

1. Le imprese che adottano uno statuto di partecipazione, per effetto di un accordo stipulato con le associazioni sindacali o con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime, possono:

*a)* con ulteriori accordi, stipulati con le associazioni o con le rappresentanze di cui all'alinea, regolare in via diretta e autonoma le materie che la legislazione generale sul lavoro affida alla competenza della contrattazione collettiva di rango superiore a quella aziendale, ovvero le materie che la medesima legislazione consente siano derogate dalla sola contrattazione di rango superiore a quella aziendale;

*b)* con ulteriori accordi, stipulati con le associazioni o con le rappresentanze di cui all'alinea, derogare, nei limiti consentiti dalla legislazione generale sul lavoro, alle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali o provinciali di categoria ovvero negli accordi nazionali o territoriali di livello orizzontale applicati nelle imprese medesime.

## ART. 2.

1. Ai fini di cui all'articolo 1, per l'ottenimento della qualifica di statuto di partecipazione l'accordo deve prevedere, anche alternativamente:

*a)* l'attivazione di procedure obbligatorie di informazione e di consultazione preventive dei rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti dell'impresa, nonché di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti delle

decisioni medesime, anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali o misti titolari dei corrispondenti diritti, ulteriori rispetto alle disposizioni della legge o del contratto nazionale di lavoro applicato;

b) l'istituzione di organismi congiunti, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze o dalle associazioni sindacali, dotati di competenze e poteri di indirizzo adeguati, di controllo o di gestione in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, le pari opportunità, la remunerazione di risultato, la regolazione e la risoluzione delle controversie collettive, l'organizzazione del lavoro, la formazione e l'addestramento dei lavoratori, i servizi sociali di supporto ai lavoratori e alle loro famiglie, tali da realizzare significativamente ed effettivamente i principi della responsabilità sociale d'impresa;

c) la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia concordata ovvero il trasferimento ai medesimi lavoratori di una quota del reddito d'impresa mediante l'assegnazione di azioni o di titoli equivalenti;

d) l'accesso dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa, gestito attraverso la costituzione di associazioni di lavoratori che hanno tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario negli organismi di sorveglianza, di controllo o di gestione.

### ART. 3.

1. In caso di controversia sull'effettiva sussistenza dei requisiti relativi alla qualifica di statuto di partecipazione, l'accordo sindacale di cui all'articolo 1 resta in vigore producendo i relativi effetti. La competenza a stabilire la sussistenza dei requisiti è posta in capo al direttore provinciale del lavoro, ovvero al direttore

regionale del lavoro in caso di imprese a plurimo insediamento provinciale, ovvero al Ministro del lavoro e delle politiche sociali in caso di imprese a plurimo insediamento regionale, i quali possono negarla con un provvedimento motivato da adottare entro trenta giorni dalla data dell'istanza di accertamento promossa da una delle parti interessate alla verifica. In caso di mancata pronuncia entro il termine stabilito, l'accordo è considerato a tutti gli effetti costitutivo dello statuto di partecipazione.

PAGINA BIANCA

€ 1,00



\*17PDL0014860\*