

Proposta di legge della rivista Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori

CAPO I

RAPPRESENTANZA SINDACALE E DIRITTI SINDACALI

Art. 1

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Rappresentanze sindacali, titolari dei diritti di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970 n. 300, possono essere costituite nelle imprese con più di cinquanta dipendenti ovvero in ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti, secondo la seguente alternativa: a) rappresentanze sindacali aziendali da costituirsi ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni sindacali che hanno diritto a partecipare alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo nazionale applicato o applicabile nell'impresa, ai sensi del successivo art. 2; b) rappresentanze sindacali unitarie, elette dai lavoratori secondo il comma 2. Le rappresentanze possono essere costituite anche nelle imprese industriali e commerciali che, nell'ambito dello stesso comune, occupano più di quindici dipendenti e nelle imprese agricole che, nel medesimo ambito territoriale, occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

2. La rappresentanza unitaria di cui alla lettera b) del comma 1 viene istituita con referendum, su richiesta di uno o più sindacati cui sia iscritto almeno il 10% dei lavoratori dell'impresa o dell'unità produttiva. Il referendum deve svolgersi entro 60 giorni dalla richiesta ed è valido se vi partecipa almeno il 50% dei lavoratori dell'impresa o dell'unità produttiva. Essa rappresenta tutti i lavoratori dell'impresa o dell'unità produttiva in cui si è svolto il referendum e, dopo lo svolgimento delle elezioni di cui al comma 3, sostituisce a tutti gli effetti le rappresentanze di cui alla lett. a) del comma 1.

3. Le liste dei candidati per la elezione della rappresentanza sindacale unitaria

possono essere presentate da associazioni sindacali che abbiano un numero di iscritti superiore al 2% dei lavoratori dell'impresa o da organizzazioni di lavoratori cui aderisca più del 5% dei lavoratori dell'impresa medesima. Nel caso di referendum svolto in una sola unità produttiva, possono presentare liste di candidati i sindacati presenti nell'impresa che abbiano un numero di iscritti superiore a cinque. La rappresentanza sindacale unitaria viene eletta a scrutinio segreto e con criterio proporzionale. Essa resta in carica per un triennio, alla scadenza del quale vengono indette nuove elezioni, salvo che nei sei mesi precedenti la scadenza non venga richiesto, con le stesse modalità di cui al comma 2, un referendum col quale i lavoratori decidono di non procedere alla elezione dell'organismo unitario.

4. Il numero degli iscritti ai sindacati è certificato dall'impresa sulla base delle relative deleghe o cessioni di credito. I voti ottenuti da ciascuna associazione sindacale si calcolano secondo il disposto del comma 7.

5. La rappresentanza sindacale unitaria assume ogni decisione a maggioranza semplice dei presenti alle riunioni.

6. Fermo restando quanto stabilito nei commi precedenti, gli accordi interconfederali possono disciplinare ulteriori modalità di elezione, di composizione, di organizzazione e di azione della rappresentanza sindacale unitaria, anche modificando le disposizioni del comma 7. Tali accordi sono stipulati tra Confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, alle quali siano affiliate associazioni nazionali con il requisito previsto dall'art. 2, comma 1, per le associazioni dei lavoratori, e dall'art. 3, comma 1, lettera a), per le associazioni dei datori di lavoro, in almeno il 30% degli ambiti di contrattazione nazionale vigente.

7. Fino alla stipulazione degli accordi di cui al comma 6, modalità di elezione, di composizione, di organizzazione e di azione della rappresentanza sindacale unitaria, in ciascuna impresa o unità produttiva, sono regolate dalla Parte II, sezioni II e III del Testo Unico degli accordi interconfederali del 10 gennaio 2014, allegato alla presente legge.

CAPO II CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Art. 2

Partecipazione alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Alle trattative per la stipulazione del contratto nazionale partecipano le associazioni sindacali che, nell'ambito di applicazione del medesimo contratto, superino la soglia del 5% di rappresentatività quale media tra iscritti, risultanti dalle dichiarazioni aziendali sulle deleghe o cessioni di credito, e voti ottenuti alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie nelle imprese rientranti nell'ambito di applicazione del contratto da stipulare.

2. Per le finalità di cui al comma 1 i voti ottenuti alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie da ciascuna associazione sindacale vengono conteggiati dagli organismi e secondo le procedure previsti dal testo unico di cui all'art. 1 comma 7.

3. Fatta salva la facoltà di autonoma recezione formale o materiale, in sede di stipulazione del contratto collettivo le parti non possono estenderne l'ambito di applicazione alle imprese non considerate nel calcolo della soglia di cui al comma 1.

4. Gli accordi interconfederali di cui all'art. 1 comma 6 possono prevedere una disciplina in deroga a quanto stabilito nei commi 1 e 2, tenendo conto delle specificità del settore o della categoria.

Art. 3

Contratto collettivo nazionale con efficacia per tutti i datori di lavoro

1. Nel suo ambito di applicazione, il contratto collettivo nazionale obbliga tutti i datori di lavoro a garantire ai propri dipendenti trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi se:

a) l'ipotesi di contratto collettivo nazionale è sottoscritta da associazioni sindacali dei lavoratori che, nell'ambito di applicazione del contratto, hanno una rappresentatività superiore al 50%, quale media tra il dato associativo e il dato elettorale, calcolati come previsto dall'art. 2, comma 1, e da una o più associazioni rappresentative dei datori di lavoro;

b) entro i 60 giorni successivi alla sua sottoscrizione l'ipotesi di contratto collettivo nazionale è sottoposta a consultazione tra i lavoratori destinatari del contratto ed è approvata a maggioranza assoluta dei votanti.

2. La rappresentatività datoriale di cui al precedente comma 1, lettera a), si presume qualora, entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale, non sia inoltrata al Ministero del lavoro una richiesta di verifica da parte di una o più associazioni che, pur non avendo sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo nazionale, rappresentino almeno il 20% delle imprese ricomprese nel campo di applicazione del contratto collettivo nazionale e occupino almeno il 30% dei lavoratori del medesimo ambito; in tal caso, la rappresentatività sussiste soltanto se la verifica ha esito positivo. Le modalità per effettuare la verifica sono definite con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

3. Presso il Ministero del lavoro è istituito un apposito Ufficio per il deposito degli Statuti delle associazioni datoriali e della documentazione concernente la relativa consistenza associativa.

4. Gli accordi interconfederali di cui all'art. 1, comma 6, regolano e raccordano gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali. Qualora le confederazioni che superano la soglia di rappresentatività di cui all'art. 1 comma 6 siano più di una, l'accordo vincola tutte le associazioni sindacali interessate alla contrattazione di cui al presente articolo se viene stipulato da confederazioni che rappresentino la maggioranza delle associazioni con i requisiti di rappresentatività previsti, per le associazioni

dei lavoratori, dall'art. 2, comma 1, e, per le associazioni dei datori di lavoro, dall'art. 3, comma 1, lettera a). Nel caso non si raggiunga l'accordo entro sei mesi dalla richiesta di avviare le trattative da parte di una delle confederazioni di cui all'art. 1 comma 6, le categorie contrattuali vengono definite in via transitoria da una Commissione di nove esperti indipendenti composta e nominata dal Presidente della Repubblica, nell'ambito di venti nominativi indicati dal presidente della Camera dei Deputati. La Commissione decide, a pena di decadenza, entro tre mesi dalla nomina; la decisione può essere sostituita in ogni momento dagli accordi interconfederali regolati dal presente comma.

5. Fino alla stipulazione degli accordi di cui al comma precedente, si fa riferimento a quanto previsto dagli ultimi contratti collettivi nazionali stipulati prima dell'entrata in vigore della presente legge, per determinare la rappresentatività di cui all'art. 2, comma 1, e per delimitare l'ambito di applicazione di ciascun contratto collettivo.

CAPO III

CONTRATTAZIONE AZIENDALE E TERRITORIALE

Art. 4

*Contratti collettivi aziendali e territoriali
efficaci per tutti i datori di lavoro*

1. I contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati secondo le modalità del presente articolo obbligano le imprese individuate nei medesimi contratti a garantire ai propri dipendenti trattamenti non inferiori a quelli da essi previsti.

2. Il contratto collettivo aziendale è stipulato, dal lato dei lavoratori, dalla rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), ove costituita. In assenza di tale rappresentanza, qualora siano costituite rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), il contratto aziendale può essere stipulato con un organismo unitario sindacale aziendale, formato dai delegati delle rappresentanze sindacali aziendali presenti, ripartiti sulla base del numero degli iscritti al sindacato di riferimento, quale risulta dalle dichiarazioni aziendali in ordine alle deleghe o cessioni di credito. In ogni caso il soggetto rappresentativo dei lavoratori assume le proprie decisioni a maggioranza ed il contratto collettivo aziendale deve essere sottoposto al voto dei lavoratori qualora venga fatta richiesta, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale aderente ad una delle confederazioni di cui all'art. 1, comma 6, o dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto negativo della maggioranza semplice dei votanti.

3. Il contratto collettivo territoriale è stipulato: a) dal lato dei lavoratori, da un soggetto collettivo costituito da rappresentanti, nel limite massimo di trenta unità, di

tutte le associazioni sindacali aventi i requisiti per partecipare alle trattative per i contratti nazionali applicati nelle imprese che rientrano nel campo di applicazione del contratto territoriale da stipulare; b) dal lato dei datori di lavoro, da un soggetto collettivo costituito da rappresentanti formalmente designati, anche congiuntamente, nel limite massimo di trenta unità, da tutte le imprese che manifestino interesse all'applicazione del contratto territoriale. Entrambi gli organismi di rappresentanza vengono costituiti con provvedimento della Direzione territoriale del Ministero del lavoro.

4. Nell'ambito del soggetto collettivo di cui alla lettera a) del comma 3, ciascuna associazione sindacale è rappresentata in proporzione ai propri iscritti. Le imprese interessate designano un numero di rappresentanti proporzionale al peso di ciascuna impresa, calcolato tenendo conto, in egual misura, del numero di dipendenti e della media del fatturato degli ultimi tre anni. Al fine di precisare gli indicatori di rappresentatività delle imprese e i criteri di designazione dei relativi rappresentanti, il Ministro del lavoro adotta un apposito decreto entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

5. Le imprese interessate all'applicazione del contratto territoriale da stipulare possono delegare le associazioni sindacali cui aderiscono, che potranno designare un numero di rappresentanti rapportato al peso delle imprese deleganti, calcolato nel modo indicato al comma 4.

6. Il contratto territoriale produce gli effetti di cui al comma 1 se la relativa ipotesi di accordo è sottoscritta dagli organismi di rappresentanza di cui al comma 3, salvo il ricorso al referendum di cui al comma 7.

7. L'ipotesi di accordo territoriale è sottoposta a referendum: a) tra i lavoratori delle imprese alle quali è applicabile, qualora la decisione di sottoscriverla sia stata assunta dall'organismo di rappresentanza con una maggioranza inferiore a due terzi dei suoi componenti; b) tra le imprese alle quali è applicabile, qualora il 20% delle imprese che non hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo e che occupino almeno il 30% dei lavoratori interessati facciano richiesta entro sessanta giorni dalla notizia dell'ipotesi di accordo comunicata a cura delle competenti Direzioni territoriali del lavoro. Il referendum ha esito positivo se l'ipotesi di accordo è approvata dalla maggioranza semplice dei votanti. Le modalità di svolgimento dei referendum sono definite con Decreto del Ministro del lavoro entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

8. In mancanza di diversa espressa previsione dei contratti nazionali di cui all'art. 3, applicati nell'impresa, i contratti aziendali o territoriali prevalgono su qualsiasi altra pattuizione esistente nel medesimo ambito di applicazione. In presenza di discipline difformi, i contratti territoriali prevalgono su quelli aziendali, salvo diversa previsione del contratto nazionale.

9. I contratti aziendali o territoriali possono derogare a norme di legge solo qualora sia espressamente previsto dalla legge stessa o, sulla base della legge, dai contratti di cui all'art. 3.

CAPO IV TUTELA DEI MINIMI DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 5 *Determinazione del corrispettivo minimo legale e contrattazione collettiva*

1. In qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, qualora il corrispettivo orario non sia fissato dai contratti collettivi nazionali di cui all'art. 3, i lavoratori hanno diritto ad un compenso orario non inferiore all'importo determinato, anche in modo differenziato per settore o per tipologia contrattuale, da apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

2. In mancanza di determinazione dell'importo di cui al comma 1 entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, questo viene fissato in 6,5 € per ogni ora di lavoro prevista dal contratto individuale o di fatto prestata.

CAPO V COINVOLGIMENTO E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLA GESTIONE DELLE IMPRESE

Art. 6 *Diritti di informazione e consultazione*

1. Nell'ambito delle imprese o delle unità produttive indicate dall'art. 1, comma 1, devono essere introdotte procedure di informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi del decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 25, fatti salvi gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati. La disciplina delle modalità, dei tempi e dei contenuti dei diritti di informazione e consultazione, del ricorso ad esperti esterni con i relativi oneri è stabilita dai contratti collettivi applicati nell'impresa o nell'unità produttiva, tenuto conto della specifica organizzazione, della dimensione e del fatturato dell'impresa. I medesimi contratti collettivi prevedono specifici criteri per garantire una informazione puntuale, tempestiva, chiara e completa e una consultazione rispettosa del principio dell'effetto utile. La disciplina negoziale non può avere contenuti peggiorativi rispetto a quanto stabilito dall'art. 4, commi 3, 4 e 5 del decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 25.

2. Anche in assenza di specifiche disposizioni contrattuali, alle rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 1, comma 1, lettera b) oppure, in mancanza di queste, alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), spettano, in ogni caso, i diritti di informazione, consultazione ed esame congiunto previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Alle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza di queste, alle rappresentanze sindacali aziendali spettano, in particolare, i diritti di informazione e consultazione di cui alla legge 20 maggio 1975 n. 164, alla legge 23

luglio 1991 n. 223, al Decreto del Presidente della Repubblica n. 218/1997, al decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18, alla legge 10 aprile 1991 n. 125, al decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, al decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, al decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e al decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 25.

Art. 7

Diritti di codeterminazione

1. Nell'ambito delle imprese o delle unità produttive indicate dall'art. 1, comma 1, alle rappresentanze sindacali unitarie di cui al medesimo art. 1, comma 1, lettera b), spetta, fermi restando i diritti di informazione e consultazione di cui al precedente art. 6, il diritto a partecipare alle determinazioni riguardanti le questioni sociali sulle materie e con le modalità specificate nei commi successivi.

2. Salvo diversa previsione ad opera dei contratti collettivi di cui agli artt. 3 e 4, la partecipazione dei lavoratori ha ad oggetto le seguenti materie: a) l'organizzazione dell'unità produttiva e della conseguente attività lavorativa all'interno della stessa; b) il luogo, la durata e la collocazione temporale della prestazione di lavoro, inclusi i riposi, il lavoro a turni e il lavoro straordinario; c) la temporanea estensione o riduzione dell'orario di lavoro giornaliero; d) le misure generali di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; e) la forma, l'organizzazione e l'amministrazione delle istituzioni sociali e culturali che operano a servizio dei lavoratori dell'impresa o dell'unità produttiva; f) il ricorso a contratti di lavoro a termine, di lavoro in somministrazione, di appalto e di altri contratti di lavoro subordinato o autonomo a durata limitata; g) la struttura e i sistemi di calcolo della retribuzione da definire a livello di impresa.

3. Alle rappresentanze sindacali unitarie spetta anche il diritto a partecipare alla determinazione per attuare misure aziendali di formazione professionale.

4. Sulle materie oggetto di codeterminazione, le decisioni dell'impresa sono inefficaci se adottate senza il parere motivato della rappresentanza sindacale unitaria. Il parere favorevole si presume decorsi dieci giorni dalla richiesta.

5. In caso di parere negativo o carente di motivazione, l'impresa può rivolgersi ad un apposito collegio arbitrale composto da membri scelti per metà dai rappresentanti dei lavoratori e per metà dalla direzione d'impresa, oltre che dal Presidente scelto di comune accordo tra le parti ovvero, in caso di disaccordo, dalla Direzione territoriale del Ministero del lavoro. Il collegio tenta di raggiungere un'intesa tra le parti e, in caso di esito negativo, decide a maggioranza secondo equità e con decisione non impugnabile.

Art. 8

Partecipazione dei lavoratori negli organi societari

1. Nelle società per azioni, nelle società a responsabilità limitata o in accomandita per azioni, nelle società cooperative, nelle società costituite in forma di società europea

ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupano complessivamente più di duecentocinquanta lavoratori, almeno un quinto dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza o del collegio sindacale deve essere riservato a rappresentanti dei lavoratori.

2. Nel caso in cui il consiglio di amministrazione o il collegio sindacale o il consiglio di sorveglianza si compongano di tre membri deve essere previsto un rappresentante dei lavoratori.

3. In ogni caso il numero di componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza o del collegio sindacale riservati ai rappresentanti dei lavoratori non può essere superiore alla metà dei membri.

4. La composizione specifica, le funzioni e le modalità di elezione dei rappresentanti dei lavoratori sono definite dai contratti collettivi nazionali di cui al precedente art. 3, anche in deroga agli articoli 2383, 2409-*duodecies*, commi 2 e 8 del codice civile e 148, comma 3, lettera c) e 147-*quater*, comma 1 del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.

5. In mancanza di contratti collettivi stipulati secondo le modalità di cui all'art. 3, l'accordo sulle modalità di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori agli organi societari può essere stipulato con i medesimi effetti da qualsiasi organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali e sottoposto a referendum approvativo tra tutti i dipendenti. Il referendum è regolato mediante accordo tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie presenti nell'impresa.

CAPOVI PARTECIPAZIONE AZIONARIA DEI LAVORATORI E NORME DI DELEGA

Art. 9

Istituzione di piani di partecipazione azionaria dei lavoratori

1. Con i contratti collettivi aziendali di cui all'art. 4 le imprese possono promuovere piani di partecipazione azionaria dei dipendenti prevedendo che una quota della retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, sia costituita da azioni o da altri strumenti finanziari emessi secondo le modalità previste dagli artt. 2349 e 2441, comma 8, del codice civile.

2. L'adesione al piano di azionariato da parte dei singoli lavoratori è volontaria. Gli aderenti al piano, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, non possono cedere le azioni prima che sia decorso un termine minimo di tre anni.

3. Ai dipendenti che aderiscono al piano di azionariato o partecipano ai fondi di cui all'art. 10 lettere b) ed e) deve essere riservata la nomina di almeno un componente indipendente del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza

o di un sindaco, al quale per ogni ulteriore profilo si applicano le medesime norme previste per gli altri componenti dell'organo cui partecipano.

Art. 10

*Delega in materia di forme di esercizio collettivo
dei diritti azionari dei lavoratori e modalità di investimento*

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a disciplinare e promuovere forme di esercizio collettivo dei diritti azionari dei lavoratori, nell'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) possibilità per i lavoratori azionisti di farsi rappresentare da apposite associazioni costituite secondo modalità e criteri ulteriori ed autonomi rispetto a quelli stabiliti, in generale, dall'articolo 141 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58. Alle associazioni di lavoratori azionisti sono riconosciuti alcuni diritti sindacali, quali il diritto di affissione di cui all'articolo 25 e alla disponibilità dei locali di cui all'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Le associazioni dei lavoratori azionisti possono assumere le proprie decisioni a maggioranza;

b) istituzione, mediante i contratti collettivi di cui all'art. 5, di speciali fondi azionari a cui possono aderire i lavoratori che abbiano ricevuto emolumenti accessori oppure una quota della retribuzione integrativa, non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, destinata al finanziamento dei fondi stessi. I criteri generali cui deve uniformarsi ciascun fondo azionario riservato ai dipendenti sono definiti con regolamento adottato dal Ministro dell'economia e delle finanze, sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa;

c) divieto di esecuzione di operazioni di disinvestimento del patrimonio del fondo e previsione di limiti ad operazioni di investimento da parte della società di gestione del risparmio, con vincolo di garantire che almeno il 70 per cento del patrimonio, inclusi gli utili e gli altri proventi percepiti dal fondo, sia investito in strumenti finanziari emessi dalle imprese che abbiano erogato ai propri dipendenti emolumenti destinati al finanziamento del fondo azionario;

d) possibilità dei dipendenti che partecipano ai fondi azionari di rivolgere alla società di gestione raccomandazioni, dichiarazioni o altre indicazioni idonee a influenzare l'esercizio del diritto di voto inerente agli strumenti finanziari di pertinenza dei fondi gestiti;

e) possibilità, in alternativa all'istituzione dei fondi azionari di cui alla lett. b), di conferimento di strumenti finanziari oggetto di piani di partecipazione azionaria dei lavoratori ad un fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società di investimento a capitale variabile (SICAV) riservate ai dipendenti, in attività o a riposo, delle aziende firmatarie. Tali società emettono in contropartita quote da assegnare agli aderenti al piano in proporzione alla loro partecipazione ad esso;

f) divieto di esecuzione di operazioni di investimento e disinvestimento del patrimonio da parte del fondo comune d'impresa di cui alla lettera e), fatta salva la

facoltà di investire gli utili e gli altri proventi percepiti dal fondo in strumenti finanziari emessi dalle imprese che prevedono i piani di partecipazione azionaria, ferma restando la possibilità di distribuzione degli stessi utili e proventi agli aderenti al piano;

g) previsione di un trattamento fiscale agevolato sia per gli speciali fondi azionari di cui alla lettera b) sia per i fondi comuni d'impresa di cui alla lettera e).

Art. 11

Delega in materia di diritti di informazione e consultazione alle associazioni sindacali e di riordino dei rinvii legali alla contrattazione collettiva

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a:

a) riconoscere e regolare i diritti di informazione, consultazione ed esame congiunto anche alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 1, facendo salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva;

b) armonizzare ai principi e alle disposizioni contenute nei capi II, III, IV, V e VI della presente legge i rinvii contenuti nel codice civile e nelle leggi speciali a contratti ed accordi collettivi;

c) coordinare i diritti di codeterminazione di cui all'art. 8 della presente legge con i diritti di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze in materia di sicurezza del lavoro previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

CAPOVII

CONFLITTO E CONDOTTA ANTISINDACALE

Art. 12

Regole contrattuali sull'esercizio del diritto di sciopero

1. I contratti collettivi di cui all'art. 3 possono prevedere procedure di raffreddamento del conflitto e regole per l'esercizio del diritto di sciopero da parte delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 1, delle associazioni sindacali e di ogni altra organizzazione collettiva dei lavoratori.

Art. 13

Modifica del primo comma dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300

1. Il primo comma dell'art. 28 della l. 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dai seguenti:

“Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l’esercizio della libertà e dell’attività sindacale nonché del diritto di sciopero possono ricorrere al Giudice del lavoro i seguenti soggetti collettivi che vi abbiano interesse: a) gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali; b) le rappresentanze sindacali unitarie previste dalla legge. Ove si tratti di comportamenti riguardanti la costituzione di tali rappresentanze, possono agire in giudizio anche i soggetti legittimati ad indire il referendum previsto dalla legge per la costituzione delle rappresentanze medesime”.

“Il Tribunale del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, convocate tempestivamente le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al precedente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”.

CAPO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14

*Modifiche all’art. 2
della legge 3 aprile 2001, n. 142*

L’ultimo alinea dell’art. 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142 è così modificato:

“In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate dai contratti collettivi nazionali che vincolano per legge tutti i datori di lavoro”.

Art. 15

Abrogazioni

1. Nell’art. 3, comma 1 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72 le parole “nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale” sono sostituite dalle seguenti: “nonché dai contratti collettivi nazionali che vincolano per legge tutti i datori di lavoro”.

2. Il comma 6 dell’art. 9 del decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113 è così modificato:

“I componenti italiani del Comitato aziendale europeo o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati dalle rappresentanze sindacali unitarie dell’impresa ovvero del gruppo di imprese nell’ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati e operai)”.

3. Sono abrogati gli articoli 19 e 35, commi 1 e 2, della legge 20 maggio 1970,

n. 300 e 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con la legge 14 settembre 2011, n. 148.

Guida alla lettura della proposta di legge

1. Il gruppo di giuslavoristi che da oltre un decennio si dedica alla rivista *Diritti Lavori Mercati* propone all'attenzione degli studiosi e degli operatori il progetto di legislazione sindacale che precede, quale contributo scientifico alla razionalizzazione di un ordinamento sottoposto a continue tensioni dirompenti. Il contributo è frutto di dibattiti interni al gruppo e di vari confronti con tutta la dottrina lavoristica e con *think tank* più ampi (come Astrid) e ha presente le iniziative in corso in altri gruppi di studiosi e all'interno delle organizzazioni sindacali. In tanto si ritiene oggi possibile formalizzare una proposta del genere, in quanto si avverte un'esigenza diffusa di rivisitazione delle regole sui tre pilastri del diritto sindacale: rappresentanza sindacale; contrattazione collettiva e conflitto; coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese. E difatti, la proposta tiene in gran conto: il c.d. tritico sindacale (Accordo interconfederale del 28 giugno 2011; Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013; Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014); le indicazioni della Corte Costituzionale nella sentenza 231 del 2013; le deleghe della legge 92/2012 (c. d. Monti/Fornero); e infine i progetti di legge presentati nella XVI e XVII legislatura da vari parlamentari, a cominciare da Tiziano Treu e Pietro Ichino, i quali, oltre ad essere studiosi autorevoli, hanno pure incarichi politico-istituzionali.

Per la verità, il progetto si caratterizza sia per l'ampiezza tematica sia per il rafforzamento dell'efficacia del sistema di relazioni industriali. Naturalmente, a nessuno può sfuggire che, oggi, proprio sull'*an* di una legge sindacale si è ben lontani dal registrare un consenso unanime. Ma neppure si può ignorare che, oggi assai più di ieri – archiviata la prospettiva del ddl Gasperoni e in presenza di un'infesta stagione di nuova conflittualità soprattutto interna al mondo sindacale – vi siano maggiori disponibilità e interesse a un inter-

vento legislativo che agevoli la coesione sociale di cui il Paese ha bisogno. A tal fine è indispensabile migliorare il “materiale giuridico” con cui sostenere l’autonoma regolazione della materia ad opera delle parti sociali, senza pensare a modelli legislativi invasivi e, al contrario, immaginando anche un’utilizzazione modulare delle proposte dell’articolato.

2. Il gruppo di DLM¹ ha lungamente esitato sull’opportunità di offrire questa sua proposta al dibattito scientifico – e, si spera, non solo scientifico – pur nella consapevolezza della necessità di ulteriori approfondimenti e della maggiore praticabilità di proposte meno ambiziose e più focalizzate su vere e proprie emergenze (come il lacunoso art. 19 Stat. lav., dopo la sentenza costituzionale n. 231 del 2013 o la pericolosa scheggia fuori sistema dell’art. 8 della l. 148 del 2011). Pur non essendo da tutti i componenti del gruppo condiviso *in toto*, l’articolato vuole costituire un esempio di come sia possibile contemperare esigenze e prospettive diverse, mettendo a disposizione delle parti sociali una strumentazione, essenzialmente modulare, più resistente ed equa di quella oggi disponibile. E dunque, superando ogni ambizione di perfezionismo e di unanimità, si è deciso di rendere pubblico questo “frutto di laboratorio” nella forma più consona ai giuristi: l’articolato di una (ipotetica) legge. Del resto, formulare norme è molto più difficile che esprimere genericamente delle idee, perché costringe a ragionare sull’applicazione pratica delle regole, o meglio sui casi concreti che esse prefigurano. In questo senso la proposta va presa come un passaggio costruttivo, seppure perfettibile: sia sotto il profilo tecnico-giuridico sia sotto il profilo politico-sindacale. Sicché anche le auspiccate critiche sono costrette ad essere molto puntuali e dettagliatamente motivate.

3. Passiamo ora ad illustrare alcune scelte di fondo.

La prima è quella di non eludere i vincoli che l’art. 39 Cost. pone al legislatore. La norma, considerata inutile – e anzi ingombrante – per quasi set-

¹ Coordinato da Mario Rusciano e Lorenzo Zoppoli e composto da: Marco Esposito, Lorenzo Gaeta, Rosario Santucci, Antonio Viscomi, Antonello Zoppoli, Massimiliano Delfino, Umberto Gargiulo, Vincenzo Luciani, Gaetano Natullo, Anna Trojsi, Rosa Casillo, Mario Cerbone, Antonio Loffredo, Mario Quaranta, Maura Ranieri, Raffaello Santagata, Paola Saracini, Antonello Baldassarre, Alessandro Di Casola, Antonella Durante, Pasquale Monda, Claudia Murena.

tant'anni, sta lì ferma e vigile: tanto che aspettarsene una modifica è assai più improbabile che aspettarsi una nuova legge sindacale. È logico allora formulare una proposta legislativa per un nuovo diritto sindacale che, senza imboccare comode scappatoie, tenga conto, da un lato, dei principi costituzionali dei commi del 39 successivi al primo e, da un altro lato, degli orientamenti della Corte Costituzionale, che ha ritenuto sostanzialmente non rientrante nel campo di applicazione del 39 una legislazione che volesse ampliare l'efficacia giuridica dei contratti collettivi attraverso l'affermazione della loro obbligatorietà per *tutti* i datori di lavoro (Corte Cost. 309/97).

Quali le comode scappatoie? In primo luogo, l'accantonamento dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi nazionali: esigenza invece sempre più avvertita anche in altri Stati, come la Germania, dove viene fronteggiata con leggi innovative, che introducono il salario minimo e *al contempo* rafforzano l'efficacia obbligatoria e generale appunto del livello più esteso di contrattazione. In secondo luogo, la scappatoia di sottrarre all'applicabilità del 39 la contrattazione aziendale.

Ma il rispetto dei principi affermati nell'art. 39 – il principio della verifica della rappresentatività e quello della democrazia sindacale: principi a confronto dei quali quello della registrazione dei sindacati è una pura formalità – esige una disciplina legislativa che, per realizzare l'efficacia *ultra partes* dei contratti collettivi di ogni livello (voluta, peraltro, dalle stesse parti sociali con il c.d. “trittico” del 2011/2014), garantisca una preventiva e oggettiva verifica della rappresentatività degli agenti negoziali e la democraticità delle procedure attraverso cui viene conferita la rappresentanza. Oggi proprio il trittico citato consente di trasporre in legge i criteri scelti dalle principali Confederazioni per fissare sia la soglia oltre la quale le organizzazioni rappresentative possono dirsi titolari di un diritto a trattare i contratti nazionali (5% di rappresentatività quale media tra iscritti e voti ottenuti alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie nelle imprese rientranti nell'ambito di applicazione del contratto da stipulare), sia il grado di consenso necessario a riconoscere ai contratti (nazionali, territoriali e aziendali) l'efficacia *ultra partes*.

Sul punto l'articolato che si presenta attinge largamente alle indicazioni del trittico, discostandosene solo in parte per la contrattazione aziendale; soprattutto, prevedendo che accordi interconfederali tra le attuali Confederazioni con una verificata rappresentatività possano eventualmente anche modificare le soglie di partecipazione alle trattative del contratto nazionale (v. artt. 2 c. 4 e 1, c. 6).

4. Una regolazione legale del sistema contrattuale, seppure leggera, pone comunque altri due nodi ineludibili: a) la rappresentanza datoriale; b) la predeterminazione delle categorie contrattuali.

a) Sul primo punto le difficoltà di normare sono molto rilevanti, perché il panorama associativo è in forte movimento e il fronte datoriale non produce autonome indicazioni per contemperare pluralismo associativo e convergenza della rappresentanza negoziale. Né si può ignorare questo profilo enfatizzando, solo per difficoltà pratiche, il livello aziendale di contrattazione. Se è vero che qui il problema della rappresentanza datoriale non si pone, è vero anche che il potenziamento legislativo di questo livello avverrebbe, *paradossalmente*, a discapito degli altri livelli di regolazione, che sarebbero in ultima analisi sottratti alla disponibilità delle parti sociali, introducendo nel sistema imprevedibili effetti di disordine.

L'articolato contiene sul punto proposte innovative: che fanno leva su un *mix* di rappresentatività presunta e di procedure di verifica da attivare “a richiesta” (v. artt. 3, c. 1 e 2; 4, c. 3-7), tracciate sulla falsariga di quanto avviene per i sindacati dei lavoratori, con gli adattamenti necessari alle caratteristiche delle associazioni imprenditoriali. Sono procedure congegnate in modo abbastanza semplice, specie sul piano applicativo: dove appare necessario coniugare norma di legge e autonoma determinazione delle stesse associazioni. Ciò non risolve tutti i problemi che possono presentarsi ove ci fossero comportamenti opportunistici – o addirittura ostruzionistici – da parte di associazioni datoriali o anche di singole imprese. Molto dipenderà dalla pratica applicativa: dalla quale ci si può attendere, stando all'esperienza o alle future convenienze degli stessi interessati, utili indicazioni, per la verità finora non pervenute. Perciò l'articolato si pone, su questo, in una prospettiva, ovviamente perfettibile, più che altro – e perché no? – maieutica. Non deve forse la legge avere, all'occorrenza, anche la funzione di promuovere processi di responsabilizzazione e di aggregazione, a fini contrattuali, anche sul versante datoriale? Senza comunque dimenticare che il mondo imprenditoriale è assai variegato e, soprattutto, caratterizzato da un accentuato “nanismo” dimensionale.

b) Sulla predeterminazione delle categorie contrattuali, ricordando la fondamentale lezione di Federico Mancini, l'articolato si fa carico di contemperare la necessità di fissare *a priori* l'ambito contrattuale – indispensabile anche per misurare rappresentatività e democraticità degli agenti – e il rifiuto di connotare in senso ontologico la categoria contrattuale. Nel nostro ordi-

namento esiste già da anni un sistema regolativo, intrinsecamente dinamico e adattabile al mutare dei contesti socio-economici e produttivi: quello del lavoro pubblico (benché, nel 2009, un improvvido irrigidimento legislativo sul numero dei comparti di contrattazione abbia paralizzato il sistema, ma questo è un altro discorso). Un sistema che può essere analogicamente utilizzato, con opportuni accorgimenti, per il settore privato, facendo leva su Confederazioni dalla rappresentatività verificata in un certo numero di categorie (si fissa una soglia del 30% delle categorie, che può anche essere meglio calibrata) e, comunque, prevedendo una disciplina di avvio che, necessariamente, tenga conto del pur spropositato numero di categorie contrattuali attualmente esistenti (v. art. 1 c. 6 e 3, c. 4 e 5).

5. L'esperienza del sistema contrattuale richiede di valorizzare i livelli territoriali e aziendali non come mera proiezione del livello nazionale. A tal fine la specifica disciplina deve prevedere sicure garanzie procedurali di rappresentatività oggettiva e democratica; e deve permettere negoziazioni indipendenti, specie quando non vi siano contratti nazionali ad efficacia generale (art. 4). Un circuito di contrattazione nazionale adeguatamente regolato – non obbligatorio, ma cruciale – consente persino una contrattazione aziendale o territoriale per così dire “indipendente”: con una misurata potenzialità derogatoria tanto della contrattazione nazionale quanto della disciplina legale (art. 4 c. 8 e 9); e con la conseguente abrogazione dell'art. 8 della l. 148/2011.

Il fondamento della descritta regolazione del sistema contrattuale sta nelle nuove regole per la determinazione della rappresentatività dei sindacati e degli agenti contrattuali. Determinazione che, com'è noto, è legata a filo doppio alla configurazione delle rappresentanze dei lavoratori in azienda. A questo aspetto è dedicato l'art. 1 della proposta, che sostituisce l'art. 19 Stat. lav., fugando ogni dubbio interpretativo lasciato dalla sentenza costituzionale 231 del 2013. Anche qui il nuovo testo si basa sul trittico 2011/2014, del quale si riprende il sistema binario (rappresentanza sindacale aziendale/rappresentanza sindacale unitaria): con la sua alternatività e con la caratteristica della rappresentanza unitaria di organo collegiale, da eleggere a suffragio universale in tendenziale autonomia dal sindacalismo extraaziendale, ma fondamentale per misurare la rappresentatività degli agenti contrattuali a tutti i livelli. Proprio questa stretta connessione tra rappresentanza unitaria e sistema contrattuale – ben presente anche nel “trittico – impone una regolazione legislativa

degli organismi di rappresentanza che tolga il nuovo sistema dalle secche di una regolazione debole e incerta, fondata su un singolare meccanismo di inclusione/esclusione ovvero di “assoggettamento” integrale alla regolazione determinata solo da alcune associazioni sindacali e presumibilmente capace di affermarsi in via autonoma solo in alcuni settori. La legge può ovviare a tali limiti se interviene in modo originale (rispetto al trittico) in ordine a due questioni: a) la diffusione delle rappresentanze sindacali unitarie; b) la procedura di istituzione delle medesime, da rendere anche reversibile.

Per questo l’articolato, pur riprendendo in gran parte il c. d. testo unico del 2014, evita però una cristallizzazione legale (v. art. 1, c. 7) e prevede: a) che sia le RSU sia, eventualmente, le RSA si costituiscano non solo nelle unità produttive *ex art. 35 Stat. Lav.*, ma in tutte le imprese che comunque occupino 50 dipendenti (con conseguente abrogazione dell’art. 35, commi 1 e 2); b) che, per la costituzione delle RSU, sia necessario un referendum preventivo cui partecipino la maggioranza dei lavoratori (lo stesso referendum è necessario per tornare alle RSU) (v. art. 1, c. 1, 2 e 3).

6. Pur irrobustendo il sistema contrattuale, nell’articolato si è inserita una norma volta a fissare d’imperio un livello minimo di trattamento economico in ogni tipo di rapporto di lavoro. Si tratta, anche in questo caso, di una regola in linea sia con il principio costituzionale dell’art. 36 Cost. sia con quanto stabilito nella maggioranza degli Stati dell’Unione Europea. Tuttavia la norma è formulata in modo da lasciare ampio spazio alla contrattazione collettiva, sempre che tale contrattazione abbia efficacia *erga omnes*.

7. I Capi V e VI della proposta riguardano il “coinvolgimento” e la “partecipazione” dei lavoratori nella gestione delle imprese. Due istituti che esistono nel nostro sistema più sulla carta che nella realtà e che, proprio per questo, possono decollare solo con un forte sostegno legislativo, proporzionato a quanto oggi richiede il sistema economico-produttivo per superare una logica di marcata conflittualità: da un lato, il rafforzamento della responsabilità sociale delle imprese e, da un altro lato, la responsabilità dei lavoratori nel buon andamento dell’azienda. D’altronde, la stessa tendenziale aziendalizzazione delle relazioni industriali – da alcuni auspicata, da altri temuta – non può funzionare senza coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

L'articolato, pur sviluppando proposte innovative, sia sui diritti di informazione e consultazione sia sulla c.d. partecipazione organica (artt. 6 e 8), fa leva soprattutto sui diritti di codeterminazione, mutuati dal BetrVG tedesco, ma adattati al sistema sindacale italiano (art. 7). In questa prospettiva è verosimile prospettare un solido meccanismo consultivo, basato su un parere necessario e motivato delle RSU in determinate materie, sulle quali in ultima istanza ricorrere ad un organismo arbitrale paritetico analogo a quello previsto appunto dal BetrVG.

In questo nuovo sistema partecipativo – che finalmente fornirebbe robuste basi istituzionali ad un modello cooperativo finora evocato in modo evanescente o velleitario (come nella l. 92 del 2012) – appare necessario legare l'ambito applicativo dei diritti di informazione e di consultazione a quello dei diritti sindacali di cui all'art. 1 del progetto, realizzandosi così una più ampia diffusione di corrette relazioni sindacali.

I diritti di c. d. "partecipazione organica", invece, vanno coerentemente limitati alle imprese di maggiori dimensioni (art. 8), senza peraltro essere collegati ad un "sistema sociale dualistico", pressoché estraneo alla realtà italiana.

Nel Capo VI viene infine regolata anche la "partecipazione azionaria" dei lavoratori: sia per completare il disegno nel suo insieme, sia per respingere l'idea secondo cui questa forma di partecipazione è da confinare nell'ambito della democrazia economico-proprietaria.

L'articolato cura soprattutto la genuina volontarietà di tali meccanismi partecipativi e la connessione con adeguati strumenti di esercizio collettivo del diritto di voto dei lavoratori-azionisti. Infatti, è plausibile che solo a tali condizioni la partecipazione azionaria possa diventare un istituto del sistema di relazioni industriali, con funzione analoga a quella degli istituti regolati nei due Capi precedenti. Tuttavia, a tal fine si rende necessaria una disciplina di dettaglio, da affidare ad una legislazione delegata per la quale è sufficiente fissare qui soltanto alcuni principi.

Una legislazione delegata si ritiene necessaria anche per raccordare l'articolato con una serie di altre leggi sparse che contengono diritti di informazione e consultazione o rinviano alla contrattazione collettiva (art. 11).

8. Importanti sono pure le modifiche proposte alla disciplina del diritto di sciopero e all'art. 28 Stat. lav. (artt. 12 e 13). Le prime per consentire che la riserva di legge di cui all'art. 40 Cost. possa collegarsi ad un circuito rego-

lativo fondato sulla contrattazione collettiva con efficacia generale, basata su adeguate garanzie di rappresentatività e democraticità degli agenti contrattuali. Le seconde per far sì che il potente strumento dell'art. 28 possa essere direttamente utilizzato dalle RSU: le quali, diventando i soggetti centrali del sistema di relazioni industriali in azienda, devono essere poste in grado di reagire alle condotte antisindacali secondo il proprio autonomo convincimento, da raggiungere comunque in maniera *unitaria*.

Infine l'articolato tiene anche conto delle modifiche da apportare ad alcune discipline settoriali (come le cooperative di produzione e lavoro) o di trasposizione di importanti direttive europee in tema sindacale.