

# Carta dei diritti universali del lavoro

## Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

*Roma, 28 gennaio 2016*

Parte III

La partecipazione dei lavoratori



**Premessa: il diritto di influire sulle decisioni dell'impresa**



**PARTECIPAZIONE FORTE**

Sfocia in una decisione presa di comune accordo e attribuibile ad entrambe le parti

**PARTECIPAZIONE DEBOLE**

Attribuisce ai lavoratori o ai loro rappresentanti il diritto all'informazione/consultazione, procedimentalizzando un potere che rimane in capo all'impresa

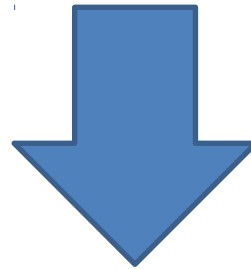
## **Recente revival del tema della partecipazione**

Spostamento del baricentro della contrattazione collettiva e valorizzazione del livello decentrato come ambito elettivo per l'introduzione di strumenti partecipativi

*In particolare...*

**Art. 8, d.l. 138/2011**

Contratti collettivi collettivi di prossimità



Tra le finalità vi è quella della «adozione di forme di partecipazione dei lavoratori»

## **Articolo 39**

**Diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese e alla partecipazione alla loro assunzione, e partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese**

# **MODIFICHE AL D.LGS. 25/2007**

# Sostituzione dell'art. 1, D.lgs. 25/2007

## Testo vigente

1. Il presente d.lgs. individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.

2. Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contr. coll. di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi

## Testo proposto

L'impresa adempie ai doveri di informazione, e consultazione e contrattazione di cui al presente d.lgs. comportandosi secondo buona fede e correttezza, e comunque in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa. Gli incontri tra le parti devono svolgersi con spirito di collaborazione e nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi

# Sostituzione della lett. d) dell'art. 2, co. 1

## Testo vigente

«rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20.12.1993 e 27.7.1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione

## Testo proposto

«rappresentanti dei lavoratori»: le RUS o, in mancanza, le RSA



# Sostituzione della lett. g) dell'art. 2, co. 1

## Testo vigente

«contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

## Testo proposto

«contrattazione»: l'attività negoziale svolta in forza delle disposizioni di cui al Titolo II, parte I della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori"

h) «contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro ad efficacia generale stipulato dalle associazioni sindacali registrate»

# Modifica all'art. 3, co. 1

## Testo vigente

Il presente decreto legislativo si applica a tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori

## Testo proposto

la parola “50” è sostituita dalla seguente : “16”

## **Sostituzione dell'art. 4**

### **Modalità dell'informazione e della consultazione**

#### **Testo vigente**

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'art. 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori

#### **Testo proposto**

Nel rispetto dei principi enunciati all'art. 1, e ferme restando le eventuali prassi e disposizioni dei contratti collettivi più favorevoli per i lavoratori, le imprese di cui all'art. precedente sono tenute ad informare i rappresentanti dei lavoratori sulle seguenti materie:

# Elenco di materie oggetto di informazione e consultazione

## Testo vigente

- 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 nella 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, dei contratti di lavoro

## Testo proposto

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, i piani di investimento e sviluppo, i bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, in serie storica quinquennale, nonché più in generale la sua situazione patrimoniale ed 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) l'andamento dell'utilizzo dei contratti di lavoro di apprendistato, a termine e di somministrazione, nonché di quelli di collaborazione coordinata e continuativa e di quelli di lavoro autonomo, e l'andamento delle eventuali assunzioni dei lavoratori già titolari di tali contratti con contratti di lavoro a tempo indeterminato, rilevato nel semestre precedente e prevedibile per quello successivo;
- d) le decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione e/o della quantità e qualità del lavoro, ivi comprese quelle relative ad eventuali contratti di appalto o di altro tipo volti ad affidare all'esterno parti o fasi dell'attività produttiva di beni o servizi

# Modalità dell'informazione

## Testo vigente

L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione

## Testo proposto

L'informazione deve essere erogata secondo le modalità e la tempistica fissata dai contratti collettivi aziendali. In mancanza, l'informazione sarà erogata almeno 2 volte l'anno, di norma nei periodi di aprile/maggio e ottobre/novembre, nonché ogni qualvolta ne facciano richiesta i rappresentanti dei lavoratori in relazione a specifici aspetti delle materie di cui al co. precedente.

I contenuti dell'informazione devono essere appropriati allo scopo e idonei a consentire ai predetti rappresentanti un'adeguata conoscenza delle questioni trattate, al fine di preparare, se del caso, la consultazione

## Consultazione

### Testo vigente

- a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro

### Testo proposto

I rappresentanti dei lavoratori possono chiedere all'impresa di essere consultati in tempi ristretti, e in ogni caso congrui, sui temi che sono stati oggetto dell'informazione. La consultazione avviene tra i livelli pertinenti di direzione dell'impresa, in funzione dell'argomento trattato, e i rappresentati dei lavoratori.

## **Nuove previsioni sulla consultazione**

La consultazione si conclude con l'emissione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, di un parere che non ha efficacia vincolante. Quest'ultimo può avere valore probatorio in caso di controversie attinenti alle decisioni assunte dall'impresa, in particolare in caso di licenziamenti individuali per g.m.o. o di licenziamenti collettivi, ovvero di trasferimento d'azienda o di vicende interpositorie correlate alla esternalizzazione di parti o fasi dell'attività.

I rappresentanti dei lavoratori, qualora ritengano che, nel caso specifico, la procedura di consultazione non risulti di per sé adeguata alla finalità di partecipare efficacemente, ai sensi dell'art. 46 Cost., all'assunzione delle decisioni di gestione dell'impresa incidenti sul piano delle condizioni occupazionali e di lavoro, possono richiedere ad essa di attivare il confronto contrattuale ai sensi dell'art. 36, co. 1 e 5, della nuova Legge.

In mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione sull'andamento del confronto negoziale, alla quale deve far seguito, in tempi congrui, una risposta motivata da parte dell'impresa. Anche in questo caso, nota e risposta hanno il valore probatorio di cui al comma precedente



## **Partecipazione dei lavoratori agli utili mediante strumenti finanziari**

I contratti collettivi ad efficacia generale a livello aziendale possono prevedere la partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa societaria attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni senza diritto di voto o altri strumenti finanziari. In tal caso ai lavoratori stessi è riconosciuta la facoltà di cederli in via definitiva al proprio Fondo di previdenza integrativa a titolo di contribuzione individuale volontaria, aggiuntiva alle quote di trattamento di fine rapporto, qualora il Fondo stesso sia statutariamente abilitato alla gestione diretta di strumenti finanziari

## Art. 40

### ***Strumenti di monitoraggio e sorveglianza delle società a partecipazione statale operanti nei settori strategici di interesse pubblico***

Nelle imprese societarie di pubblico servizio, operanti nei settori di importanza strategica di interesse pubblico dell'energia, dell'ambiente, dell'acqua, dei trasporti, delle comunicazioni, del credito e delle assicurazioni, nonché negli altri individuati con DPCM entro 6 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, hanno diritto a partecipare alle riunioni dell'organo di controllo previsto per legge o per statuto (collegio sindacale, consiglio di sorveglianza ovvero comitato per il controllo sulla gestione) 2 esperti designati per ciascuna società dalle associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti negli ambiti di riferimento delle predette società, che alla luce dei dati ponderati di cui all'art. 34, co. 1, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%, con voto a maggioranza qualificata del 60%.

La designazione dei due esperti avviene da una lista di 50 nominativi istituita presso la Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali, sulla base delle indicazioni provenienti dalle associazioni di cui al comma 1, a ciascuna delle quali spetta indicare un numero di esperti proporzionale alla propria rappresentatività in relazione alle altre.

Nel caso in cui non sia raggiunta la maggioranza qualificata del 60%, la designazione degli esperti dalla lista spetta alla stessa Commissione, la quale terrà conto a tal fine dell'esigenza di contemperare la maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali con un principio di equa rotazione.

Gli esperti durano in carica 4 anni. Ciascuno di essi, all'atto dell'accettazione dell'incarico, deve indicare un proprio sostituto in grado di esercitare le sue prerogative in caso impossibilità temporanea a partecipare alle riunioni del relativo organo di controllo.

Ai due esperti devono essere comunicate obbligatoriamente le convocazioni per tutte le riunioni dell'organo di controllo, alle quali hanno diritto di partecipare con diritto di parola, rilasciando a verbale osservazioni, pareri e dichiarazioni. Ad essi deve inoltre essere trasmessa tutta la documentazione a disposizione dei componenti dell'organo di controllo, alla quale hanno comunque diritto di accesso al pari di questi ultimi, restando soggetti ad un vincolo di segretezza corrispondente a quello di questi ultimi. La mancata comunicazione della convocazione, la mancata trasmissione di tutta la documentazione o il rifiuto da parte della società di consegnarla a richiesta, costituisce comportamento sanzionabile con l'azione ex art. 28 L. 300/1970, la cui titolarità spetta alle associazioni di cui al co. 1.

Ai due esperti sono dovuti esclusivamente i rimborsi delle spese documentate sostenute per l'esercizio della loro funzione.