



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore DIGILIO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 OTTOBRE 2012^(*)

Delega al Governo in materia di relazioni industriali, sostegno dei livelli occupazionali e competitività del sistema produttivo con particolare riferimento alle piccole imprese

^(*) *Testo non rivisto dal Presentatore.*

ONOREVOLI SENATORI. — La crisi internazionale ha aggravato le difficoltà che l'economia italiana affronta da tempo, e che derivano a loro volta da nodi strutturali e criticità mai veramente affrontate fino a oggi. Non la crisi internazionale, dunque, ma tali nodi strutturali criticità sono alla base delle scarse performance che il sistema produttivo e industriale italiano sperimenta già da qualche decennio.

La bassa crescita dell'economia italiana dei decenni scorsi può essere imputata al ristagno della produttività, che insieme alle carenze di un apparato produttivo poco propenso all'innovazione ha inciso negativamente sulla competitività del sistema paese. In buona sostanza, siamo deboli nei confronti della concorrenza internazionale, i nostri prodotti vengono spiazzati da quelli di economie più produttive, innovative e competitive. La debolezza delle nostre produzioni sui mercati internazionali viene pagata cara non soltanto sulle imprese esportatrici, ma attraverso l'indotto determina riflessi negativi anche sul resto del sistema, anche sulla gran parte delle imprese che producono per il mercato interno. Moltissime, anzi la gran parte, come sappiamo sono piccole e medie imprese.

A questa debolezza strutturale dal lato dell'offerta si è aggiunta, con la crisi, una nuova criticità derivante dalla carenza della domanda internazionale e interna. Ciò ha evidentemente determinato e aggravato una contingenza già di per se particolarmente negativa. In buona sostanza, sono divenute ancora più frequenti rispetto al passato le situazioni di imprese costrette a gestire esuberi di personale. Situazioni che nella maggior parte dei casi si risolvono con il licenziamento di

molti lavoratori. Questo è grave sia dal punto di vista dei lavoratori, i quali perdono il proprio reddito di sostentamento, ma anche dal punto di vista delle imprese, costrette a disfarsi di maestranze expertise e capitale umano.

La normativa italiana sul lavoro prevede una serie di strumenti per assistere le situazioni più gravi, soprattutto quelle nelle quali sono coinvolte imprese di medie-grandi dimensioni con il rischio di perdite consistenti dei livelli occupazionali. Si tratta di ammortizzatori il cui scopo è di aiutare i soggetti coinvolti a sopportare i costi derivanti dalla perdita del posto di lavoro. Sono quindi strumenti che intervengono a crisi conclamata e quando la situazione non è più in un certo qual modo reversibile. Nella nostra legislazione manca, invece completamente la possibilità di gestire in modo più flessibile il personale in queste situazioni. Infatti, molti casi, in particolare quelli dove la crisi dell'impresa si configura come una situazione di carattere temporaneo, l'eccedenza di lavoro potrebbe essere meglio affrontata per mezzo di una riduzione temporanea dell'orario di lavoro lasciando cioè invariato il numero dei dipendenti in attesa di tempi migliori. La recente riforma del mercato del lavoro, pur avendo toccato alcuni punti nevralgici della legislazione non ha modificato in modo incisivo il quadro complessivo per quanto concerne la flessibilità.

Per venire incontro a questo tipo di emergenze, nel quadro degli ammortizzatori sociali la normativa prevede già da tempo i contratti di solidarietà. Essi sono stati pensati dal legislatore per consentire all'impresa che si trova di fronte a una eccedenza di lavoro, in alternativa al licenziamento di parte dei

propri addetti, di ripartire l'eccedenza stessa tra tutti i lavoratori impiegati. Riducendo, cioè, opportunamente l'orario di lavoro e corrispondentemente i salari. Lo Stato provvede ad integrare parzialmente, in misura diversa a seconda delle situazioni, la parte di salario perduta dai lavoratori.

Questo istituto, introdotto a partire dalla prima metà degli anni '80, non ha avuto grande successo per un motivo fondamentale. Esso si rifà principalmente all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e ne rappresenta essenzialmente un surrogato. Proprio per questo motivo il contratto di solidarietà si configura come uno strumento da utilizzare in extremis (proprio come la CIG) cioè quando l'impresa è ormai in una situazione di crisi conclamata e di fronte alla quale non resta che chiedere aiuto allo Stato per il sostegno al reddito di lavoratori in esubero e prossimi al licenziamento.

Tra l'altro, la possibilità di accedere al contratto di solidarietà richiede una serie di condizioni precise. In primo luogo l'impresa deve appartenere alle categorie specificamente previste dalla legge. In secondo luogo è necessario che il contratto di solidarietà venga siglato dall'impresa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Ovviamente tutta la procedura richiede una serie di adempimenti e di autorizzazioni che rendono il contratto di solidarietà poco propenso ad essere utilizzato come vero e proprio strumento di quella flessibilità della quale invece in questo momento molte imprese hanno invece particolarmente bisogno.

Riteniamo che buona parte dei problemi di eccedenza di personale nelle piccole imprese, in particolare durante questa fase più acuta della crisi economica e industriale, potrebbero essere non solo risolti ma soprattutto prevenuti se il quadro normativo nazionale consentisse, entro certi limiti ovviamente, sufficiente flessibilità nell'impiego del lavoro, soprattutto con riferimento all'orario di lavoro. Un tale strumento di gestione

flessibile dell'orario di lavoro eviterebbe altresì alle piccole imprese di privarsi delle proprie migliori maestranze nelle fasi di eccedenza, ma di mantenerle al proprio interno evitando dannose perdite di capitale umano e di professionalità. Il tutto a vantaggio della produttività e della competitività di tutto il sistema produttivo e del sistema paese.

In questa proposta di legge si immagina, quindi, uno strumento che possa essere di ausilio alla gestione del personale non quando ormai la crisi dell'impresa è conclamata, ma anche e soprattutto che possa essere utilizzato nelle fasi precedenti alla deflagrazione della crisi aziendale. In secondo luogo un istituto che possa venire meglio incontro nelle situazioni che coinvolgono le piccole realtà imprenditoriali, le quali difficilmente possono ricorrere al contratto di solidarietà proprio per la macchinosità dell'istituto e soprattutto la necessità di coinvolgere le organizzazioni sindacali nazionali.

La presente proposta di legge, mantenendosi nel quadro delineato dalla normativa europea in materia, si pone l'obiettivo di semplificare la disciplina riguardante l'orario di lavoro. In questo modo essa vuole conferire maggiore flessibilità alla gestione delle piccole imprese che si trovano di fronte alla necessità di ridurre la produzione e quindi il lavoro impiegato. Ad esse viene offerta la possibilità di evitare la riduzione del personale in situazioni di crisi o di trasformazione di carattere temporaneo. A fronte della minore retribuzione percepita in conseguenza della riduzione dell'orario di lavoro, in sostituzione dell'integrazione salariale a carico dello Stato prevista dalla vigente normativa in materia di contratti di solidarietà, al dipendente viene offerta la possibilità di partecipare a condizioni privilegiate all'azionariato e ai risultati dell'impresa.

All'articolo 1 viene conferita al governo una delega per l'attuazione dei principi direttivi stabiliti nel restante articolato del disegno di legge.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Delega al Governo)

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti norme in materia di relazioni industriali, sostegno dei livelli occupazionali e competitività del sistema produttivo con particolare riferimento alle piccole imprese, nel rispetto dei principi direttivi stabiliti nei successivi articoli da 2 a 4.

Art. 2.

(Accordo aziendale di solidarietà)

1. Le imprese fino a trenta addetti che si trovino in situazioni di crisi e di difficoltà anche temporanee, ovvero che debbano attraversare una fase di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione produttiva, e che per tale motivo presentino esuberi di personale, onde evitare in tutto o in parte la dichiarazione di esubero o la riduzione del personale medesimo, possono stipulare direttamente con i propri dipendenti accordi aziendali di solidarietà, anche al fine di un più razionale impiego del lavoro. Tali accordi possono prevedere una riduzione dell'orario individuale di lavoro fino a un massimo del 20 per cento con conseguente riduzione della retribuzione spettante ai lavoratori, nonché una distribuzione dell'orario medesimo non conforme a quanto previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di settore. Il perfezionamento dell'accordo di cui al comma 1 non richiede l'assenso o la sottoscrizione di un contratto collettivo con l'intervento di organizzazioni sindacali.

Art. 3.

*(Perfezionamento
dell'accordo aziendale di solidarietà)*

1. Nel caso in cui l'accordo di cui al comma 1 del precedente articolo 2 venga stipulato con l'intervento delle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, gli effetti dell'accordo medesimo si estendono automaticamente a tutti i dipendenti dell'impresa interessata.

2. In mancanza di un contratto collettivo stipulato con intervento delle organizzazioni sindacali, l'accordo di cui al comma 1 del precedente articolo 2, per essere valido, deve essere sottoposto a referendum con la partecipazione di tutti i dipendenti dell'impresa.

3. Ciascuno dei dipendenti deve potere partecipare al referendum ed esercitare in modo unico, libero e segreto il proprio voto. Le modalità di esercizio del voto sono concordate dall'assemblea dei lavoratori e dal rappresentante dell'imprenditore. Il referendum è considerato valido se a partecipare al voto sono almeno la metà dei lavoratori dell'impresa, e l'accordo si intende approvato a maggioranza dei due terzi.

4. L'accordo sottoposto a referendum viene preventivamente elaborato da due rappresentanti dei dipendenti dell'impresa eletti a scrutinio segreto dall'assemblea dei dipendenti. Gli effetti dell'accordo approvato con il referendum, secondo le modalità stabilite ai precedenti commi, si estendono a tutti i dipendenti dell'impresa.

Art. 4.

(Integrazione salariale e partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa)

1. A fronte della riduzione dell'orario di lavoro e del salario previsti nell'accordo aziendale di solidarietà, l'accordo stesso può contemplare forme di partecipazione dei lavoratori all'impresa e ai risultati aziendali. In particolare, esso può prevedere:

a) che una parte della retribuzione dei lavoratori possa essere differita fino al superamento della situazione di crisi o al raggiungimento dei risultati del processo di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione produttiva. Ciò purché l'accertamento della condizione di superamento della crisi possa essere oggettivamente fatto sulla base di indicatori prefissati. Parimenti, la condizione di raggiungimento dei risultati del processo di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione produttiva deve poter essere oggettivamente stabilito sulla base di indicatori prefissati nell'accordo di solidarietà;

b) l'attribuzione ai lavoratori di una parte prestabilita del risultato aziendale conseguente al piano di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione produttiva dell'impresa. L'accordo aziendale di solidarietà prevederà la predetta parte prestabilita;

c) l'accesso a condizioni privilegiate da parte dei lavoratori all'azionariato dell'impresa, a condizioni prestabilite nell'accordo aziendale di solidarietà;

d) la costituzione di organismi interni all'impresa incaricati di vigilare e sorvegliare l'attuazione del risanamento aziendale, ovvero dei piani di trasformazione nel rispetto di quanto stabilito nell'accordo aziendale di solidarietà; all'interno di tali organismi è assicurata la partecipazione di una rappresentanza qualificata dei dipendenti dell'impresa.

