SENATO DELLA REPUBBLICA

X LEGISLATURA

N. 304

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori GIUGNI, AGNELLI Arduino, GUIZZI, ACONE e CASOLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 24 LUGLIO 1987

Procedure democratiche di approvazione di accordi aziendali

ONOREVOLI SENATORI. – L'articolo 1, primo comma, nel delimitare la sfera di operatività del disegno di legge agli accordi riguardanti talune particolari materie, ne chiarisce anche le finalità.

Il disegno di legge stabilisce una procedura per verificare il grado di consenso sui risultati della contrattazione collettiva – liberamente svolta da soggetti sindacali rappresentativi – in talune particolari materie e attribuisce effetti generali, nell'ambito della specifica unità produttiva, all'approvazione con voto di maggioranza. Le materie sono quelle in cui la contrattazione collettiva non svolge la tradizionale funzione acquisitiva di miglioramenti economici e di nuove garanzie, ma «amministra» una situazione di rischio alla quale è esposta una collettività determinata di lavoratori. Appunto tale ultima forma di contrattazione ha provocato – come emerge da svariati «casi» sindacali e giudiziari: Alfa Romeo, Fiat, Italsider, Magneti Marelli, eccetera – clamorosi conflitti di interessi tra lavoratori rappresentati, o paralizzanti manifestazioni di dissenso da parte di minoranze, con conseguente indebolimento dello stesso ruolo della contrattazione collettiva nella amministrazione delle ristrutturazioni e di ogni altra vicenda critica della gestione.

Il carattere inscindibile degli interessi oggetto della contrattazione in parola (distribuzione di sacrifici all'interno di una comunità omogenea) postula che gli effetti coinvolgano unitariamente tutti i membri del gruppo esposto al «rischio» (si pensi ad una diversa ripartizione o riduzione dell'orario di lavoro per evitare

TIPOGRAFIA DEL SENATO (1850)

licenziamenti collettivi). In simili ipotesi l'approvazione democratica, attraverso procedure i cui requisiti minimi sono stabiliti dalla legge, conduce ad una applicazione generalizzata dell'accordo attraverso un meccanismo di imputazione privatistica e negoziale che trova riscontro in altre ipotesi (amministrazione controllata, società per azioni, concordato preventivo, comunione, associazioni riconosciute) nelle quali pure il principio di maggioranza funziona come limite all'autonomia privata individuale, a tutela dell'interesse indivisibile del gruppo. Da questo punto di vista il procedimento proposto non presenta punti di contrasto con quello, inattuato, dei commi secondo e terzo dell'articolo 39 della Costituzione, la cui revisione è stata d'altronde proposta dalla Commissione Bozzi.

La procedura di ratifica non è obbligatoria: è rimessa alla valutazione dei soggetti sindacali, che hanno sottoscritto l'accordo, la scelta se ricorrere o meno ad essa ed usufruire in tal modo degli effetti giuridici certi previsti dalla legge. L'iniziativa congiunta dei firmatari non dovrebbe avere esiti paralizzanti, perchè l'eventuale dissenso di uno o più soggetti di contrattazione si esprimerà nella mancata sottoscrizione dell'accordo, ma, nello stesso tempo, renderà più acuto l'interesse degli altri alla ratifica a maggioranza, al fine di porre l'accordo stesso al riparo da impugnazioni giudiziali in qualche modo sollecitate dal soggetto dissenziente.

D'altro canto, non ogni accordo collettivo può essere sottoposto – beninteso per la produzione degli effetti previsti dalla legge – alla procedura di approvazione, ma solo quelli che riguardano le materie indicate, nelle quali l'accettazione dei risultati della contrattazione è esposta a conflitto tra interessi individuali e interessi collettivi.

Le materie «tipiche» indicate nell'articolo 1 del disegno di legge sono quelle che, secondo un dato di esperienza, possono esporre la contrattazione collettiva alle descritte tensioni.

La lettera *a*) descrive le situazioni tecnico-organizzative che possono legittimare licenziamenti collettivi.

La lettera *b*) vale anche a chiarire entro quali limiti la contrattazione di diritto comune produce gli effetti del secondo comma dell'articolo 2112 del codice civile.

La lettera *c*) richiama le sospensioni e riduzioni di orario per cause accertate ai fini dell'intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni: situazioni analoghe, che interessino aziende di settori per i quali non opera la Cassa integrazione guadagni, rientrerebbero comunque nella lettera *e*).

La lettera *d*) richiama la legge recente sui contratti di solidarietà.

La lettera *e*) è ispirata all'articolo 111 della legge sui consigli d'azienda vigente nella Repubblica federale di Germania, e trova fondamento nel fatto che la contrattazione sull'organizzazione del lavoro e sulle tecnologie può far emergere resistenze settoriali, che è opportuno comporre secondo la volontà della maggioranza.

I requisiti minimi della procedura di ratifica sono stabiliti dagli articoli 2 e 3. Essi sono:

a) la preventiva adeguata informazione degli interessati ai fini di una corretta valutazione degli effetti dell'accordo;

b) la votazione, individuale e segreta, secondo modalità delle quali tutti gli aventi diritto al voto debbono essere preventivamente informati;

c) la maggioranza, che può essere semplice e riferita ai voti validamente espressi, a condizione che il *quorum* di partecipazione sia sufficientemente elevato.

L'articolo 2 stabilisce che il testo dell'accordo deve essere portato a conoscenza dei lavoratori con mezzi idonei di pubblicità.

L'articolo 3 fissa i criteri minimi perchè l'accordo si possa ritenere approvato con voto di maggioranza.

Il secondo comma dell'articolo 3 garantisce, inoltre, la preventiva comunicazione ai lavoratori interessati delle modalità di voto e di ogni altro aspetto della procedura.

L'articolo 4 regola una procedura urgente davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro, per ottenere la sospensione degli effetti della procedura in caso di gravi violazioni alle garanzie procedurali inderogabili o di impedimento del diritto di partecipazione o di voto.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Gli accordi aziendali riguardanti:

a) chiusura, ridimensionamento o riorganizzazione dell'azienda o di singole unità produttive, che comportino licenziamenti collettivi;

b) trasferimento dell'azienda o di una parte di essa;

c) sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario a causa di crisi aziendale, ristrutturazione, riconversione produttiva, accertate secondo le norme vigenti ai fini dell'intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni;

d) riduzioni di orario nei casi e per gli effetti previsti dal decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

e) ogni altra progettata modificazione dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro che possa comportare pregiudizio per il personale o per una parte di esso,

possono essere sottoposti alla procedura di ratifica di cui alla presente legge, ad iniziativa congiunta degli organismi aziendali o territoriali dei sindacati maggiormente rappresentativi che li abbiano sottoscritti.

2. Gli accordi che abbiano ottenuto la maggioranza dei voti, nel rispetto delle norme di cui alla presente legge, producono effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda o dell'unità produttiva interessata.

Art. 2.

1. L'accordo sottoposto a procedura di ratifica deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione o con mezzi idonei di pubblicità.

Art. 3.

1. L'accordo viene approvato a maggioranza dei voti validamente espressi a condizione che abbia partecipato al voto almeno il 60 per cento dei dipendenti dell'azienda o dell'unità produttiva interessata.

2. Le modalità di voto debbono essere preventivamente portate a conoscenza dei lavoratori in forme idonee e devono comunque garantire la segretezza del voto nonchè l'accesso alle urne durante non meno di due ore comprese nell'orario di lavoro.

Art. 4.

1. Qualora sia stato impedito ad alcuno l'esercizio del diritto di voto, o siano state poste in essere violazioni delle condizioni previste negli articoli 2 e 3 per lo svolgimento della consultazione, i lavoratori che vi abbiano interesse possono ricorrere, entro quindici giorni dall'esaurimento della votazione, al pretore del luogo ove ha sede l'unità produttiva nella quale si è svolta la procedura di ratifica, in funzione di giudice del lavoro.

2. Il pretore, convocati gli organismi di cui all'articolo 1 ed il datore di lavoro, ove ritenga sussistenti e gravi le violazioni di cui al comma 1, sospende l'efficacia della procedura di ratifica.

3. L'ordinanza può essere revocata anche nel corso del giudizio di merito. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.