

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **ROMEI, MANCINO, CENGARLE, MANENTE COMUNALE, SAPORITO, GRAZIOLI, CODAZZI, BOMBARDIERI, PACINI, DE ZAN, SANTALCO, FERRARA Nicola, FIMOGNARI e BEVILACQUA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 22 LUGLIO 1981

Norme sul rendiconto sociale delle imprese e sulla istituzione dei Consigli di vigilanza

ONOREVOLI SENATORI. — Lo stato cui è giunto il dibattito culturale sul sistema di relazioni industriali nel nostro paese fa ritenere maturi i tempi per compiere un passo avanti nella direzione della esperienza europea, lasciando alle nostre spalle le teorizzazioni dei fatti sociali degli ultimi 10 anni secondo le quali l'esperienza italiana è stata presentata come uno specifico « laboratorio sociale » e la « conflittualità permanente » avrebbe dovuto cambiare in meglio i rapporti di produzione.

Oggi si parla di « partecipazione conflittuale » e si riscopre il valore del dettato costituzionale sulla funzione sociale della impresa. Al tempo stesso si prende coscienza della crisi, forse definitiva, dello stesso principio di autorità che ha governato il funzionamento delle imprese, secondo una gerarchia di valori meramente efficientistici; gerarchia rivelatasi incapace di conseguire contemporaneamente alti salari, prezzi stabili, elevata produttività aziendale, piena occupazione delle forze di lavoro.

Riteniamo che questa evoluzione della cultura sull'impresa consenta, superando ogni pregiudizio ideologico, di avviare più penetranti e responsabili forme di partecipazione dei lavoratori alle scelte di organizzazione aziendale e di predisporre strumenti idonei a rendere trasparente agli occhi della pubblica opinione la condizione reale delle imprese, rompendo i confini della loro « sacralità ».

Certo, nessuno di noi sottovaluta il conflitto sociale, che è, anzi, fisiologico alla crescita di una moderna società industriale, ma che occorre continuamente mediare ricordando la sacrosanta lealtà del lavoratore dipendente verso gli interessi collettivi del gruppo cui appartiene, col fine proprio dell'impresa, che è quello di porre a disposizione del paese le risorse necessarie alla sua crescita civile e sociale.

Attraverso questa via, anche il sindacato potrà sottrarsi a degenerazioni corporative e collocarsi in una posizione dialettica rispetto alle strategie aziendali, di accumula-

zione e di investimento. Ma tale via risulterà percorribile, se gli imprenditori, superando il « principio di autorità » dianzi richiamato, riconosceranno lealmente che è anche loro interesse assecondare la crescita della democrazia industriale.

La legge n. 300 del 1970 si fondava su queste speranze: purtroppo la sua applicazione è stata spesso di segno opposto. Una sua rilettura in chiave delle considerazioni svolte farà comprendere meglio che il diritto del lavoro deve salvaguardare gli interessi collettivi prima di quelli individuali dei lavoratori. Ciò comporta l'impegno dei poteri dello Stato ad operare affinché siano sempre rispettate le regole del gioco in ogni forma di negoziato sindacale; ed una di tali regole riguarda il diritto dei lavoratori ad essere pienamente informati su tutti i dati riguardanti l'organizzazione del lavoro in cui sono coinvolti.

Le legislazioni degli altri paesi europei hanno registrato sensibili progressi sul diritto dei lavoratori all'informazione. Da noi l'evoluzione è avvenuta in sede contrattuale, che non appare certo meno appropriata rispetto al fine di cui si è detto.

La preferenza per il contratto rispetto alla legge in materia di rapporti di lavoro costituisce una costante, nella Repubblica italiana, che non va abbandonata; anzi va sostenuta, anche perchè conforme al dettato costituzionale con la rilevanza propria da esso attribuita alla libertà sindacale, quindi alla contrattazione collettiva.

Una cosa, infatti, sono le critiche all'operare concreto cui il sindacato non è certamente esente; ed altre sono le ricorrenti tentazioni di espropriarne il potere costitutivo nella sfera sociale. Se questo facessimo, distruggeremmo uno dei pilastri su cui poggia il sistema di relazioni industriale ed anzichè

pace sociale nelle fabbriche e nel paese allimenteremmo il disordine, aprendo la strada a soluzioni autoritarie.

Per queste considerazioni abbiamo escluso di proporre la codificazione per legge di diritti già sanciti dai contratti collettivi di lavoro, quali appunto il diritto all'informazione e alla consultazione di cui si discute anche a livello di organi comunitari.

Proponiamo, invece, norme sulla formazione del rendiconto sociale e sulla istituzione di consigli di vigilanza nelle imprese di medie e grandi dimensioni, che a quei diritti conferiscono un più preciso significato, un riferimento ad una coerente cornice istituzionale.

Il titolo primo del disegno di legge tratta appunto del rendiconto sociale delle aziende, cantieri, enti pubblici economici, filiali italiane di società multinazionali.

Ne definisce l'obbligatorietà, i destinatari, le finalità, i contenuti, le sanzioni in caso di inosservanza.

Il titolo secondo tratta della istituzione dei consigli di vigilanza, mutuati in particolare dall'esperienza tedesca, con i necessari adattamenti alla realtà nazionale.

Una speciale funzione proponiamo di attribuire al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, per quanto concerne la formazione e l'aggiornamento dell'albo di esperti di relazioni industriali (pensiamo alle facoltà universitarie, agli ordini professionali, eccetera) la cui presenza nei consigli di vigilanza può risultare equilibratrice di interessi in conflitto.

Con questi intendimenti sottoponiamo il seguente disegno di legge alla vostra considerazione, auspicando che il fatto stesso della sua presentazione stimoli ulteriori iniziative di altri gruppi del Senato, per avviare un costruttivo confronto sui temi della partecipazione.

DISEGNO DI LEGGE**TITOLO I****DEL RENDICONTO SOCIALE****Art. 1.***(Rendiconto sociale)*

È fatto obbligo alle società di cui ai capi V e VI del titolo V, libro V, del codice civile, agli enti pubblici economici, alle aziende autonome dello Stato e alle filiali italiane di società multinazionali di redigere e pubblicare entro il 31 maggio di ogni anno il rendiconto sociale dell'anno precedente, per ciascuno stabilimento, sede o filiale che occupi oltre 300 lavoratori a tempo indeterminato, secondo le disposizioni contenute nel presente titolo.

Il rendiconto sociale deve essere allegato al bilancio economico delle società e delle aziende di cui al comma precedente, depositato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge presso gli uffici competenti e deve essere reso di pubblica conoscenza dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

I rappresentanti legali delle società od enti consegneranno, entro il termine di cui al primo comma, copia del rendiconto sociale:

al Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

agli organi e servizi di prevenzione, di cui alla legge 23 dicembre 1978, n. 833;

agli organi di rappresentanza aziendale delle organizzazioni firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nelle singole aziende delle società, filiali ed enti di cui al primo comma del presente articolo;

al consiglio di vigilanza istituito ai sensi degli articoli 5 e seguenti della presente legge.

Art. 2.

(Contenuti del rendiconto sociale)

Al rendiconto sociale dell'azienda, di cui all'articolo precedente, deve essere allegata una scheda contenente informazioni statistiche idonee a fornire una rappresentazione dell'attività produttiva evidenziata, in rapporto alla formazione del prodotto interno ed alle esigenze di conservazione del patrimonio ecologico nazionale, e riguardante l'ambiente naturale, l'igiene del lavoro e la salute pubblica, l'organizzazione aziendale e l'impiego del fattore lavoro. Il rendiconto deve essere redatto con criteri omogenei per tutto il territorio nazionale, sulla base dello schema-tipo di cui al successivo articolo 3, ed articolato secondo i titoli seguenti:

- 1) condizioni generali di igiene e di sicurezza del lavoro;
- 2) misure poste in atto nel corso dell'anno per la prevenzione dei rischi, delle malattie del lavoro e dei possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente delle sostanze presenti nel ciclo produttivo;
- 3) struttura aziendale, metodi di fabbricazione e di lavoro, quando la divulgazione dei relativi dati non costituisca pregiudizio per la sicurezza interna ed internazionale dello Stato, ovvero non violi segreti industriali;
- 4) capacità produttiva degli impianti, grado della sua utilizzazione durante l'anno, produttività dei fattori impiegati;
- 5) lavoratori occupati, suddivisi per categoria e per qualifica professionale;
- 6) ammontare delle remunerazioni di fatto corrisposte nell'anno, suddiviso per categoria e per qualifica professionale, e corrispondenti oneri sociali;
- 7) costo del lavoro rapportato all'unità di prodotto;
- 8) orari di lavoro, turni, media oraria annua per occupato di effettivo lavoro;
- 9) assenze dal lavoro e loro cause specifiche;
- 10) attività educative e formative aziendali o internazionali;
- 11) stato delle relazioni industriali.

Art. 3.

(Schema tipo del rendiconto sociale)

Lo schema tipo del rendiconto sociale, con la relativa scheda contenente l'indicazione delle singole voci statistiche corrispondenti a ciascuno dei titoli di cui all'articolo 2 della presente legge, è definito entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce dal Comitato interministeriale di cui all'articolo 1 della legge 12 agosto 1977, n. 675, integrato dal Ministro della sanità.

La relativa proposta al Comitato di cui al precedente comma è formulata col concerto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità.

Art. 4.

(Sanzioni)

Nel caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 2 della presente legge, il pretore del luogo, ove è stata posta in essere, dispone, su ricorso degli interessati, il deposito degli atti, assegnando un congruo termine per l'adempimento. Ove, allo scadere del termine, persista la violazione, il pretore ordina la cessazione del comportamento illegittimo, con l'osservanza delle disposizioni di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Nel caso previsto dalla seconda parte del comma precedente, l'impresa è esclusa dall'ammissione alle agevolazioni concesse dallo Stato sotto qualsiasi forma ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, o dal godimento delle medesime.

TITOLO II

DEL CONSIGLIO DI VIGILANZA

Art. 5.

(Costituzione del consiglio di vigilanza)

Gli statuti delle società di cui ai capi V e VI del titolo V, libro V, del codice civile, le quali

complessivamente in una o più aziende o filiali occupino più di 300 lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (operai, impiegati tecnici e amministrativi, quadri dirigenti intermedi), devono prevedere la costituzione del consiglio di vigilanza e le sue attribuzioni, ai sensi dei successivi articoli del presente titolo.

La disposizione di cui al comma precedente si applica anche nei confronti degli enti pubblici economici e delle aziende autonome statali, nonché delle filiali di società multinazionali operanti in Italia.

Art. 6.

(Compiti del consiglio di vigilanza)

Il consiglio di vigilanza ha il compito di esprimere pareri e di formulare proposte sulle materie di competenza degli organi amministrativi delle società ed enti, di cui al precedente articolo, aventi diretta incidenza sugli interessi collettivi dei lavoratori da essi dipendenti.

Ai fini di cui al comma precedente, gli organi esecutivi (presidente, amministratore delegato, direttore generale) sono tenuti a presentare al consiglio di vigilanza, ogni sei mesi, una relazione scritta sulla situazione economico-finanziaria dell'ente o società amministrata, sulla probabile evoluzione produttiva e di mercato e sui suoi prevedibili effetti sull'occupazione.

Nei casi in cui si renda necessario sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione determinazioni destinate ad avere effetti rilevanti sugli interessi dei lavoratori, gli organi esecutivi di cui al precedente comma debbono informare, almeno 40 giorni prima, il consiglio di vigilanza indicando i motivi della prevista decisione, nonché le misure proposte in favore dei lavoratori.

Il consiglio di vigilanza può formulare osservazioni sulle relazioni periodiche, di cui al secondo comma, ed esprimere pareri sulle proposte di determinazione, di cui al terzo comma del presente articolo.

Art. 7.

(Pareri obbligatori)

Il consiglio di vigilanza è chiamato ad esprimere il proprio preventivo parere sugli atti deliberativi che riguardino:

a) la cessazione o il trasferimento in altra parte del territorio nazionale di aziende o di nuclei importanti delle medesime;

b) limitazioni, ampliamenti o modifiche delle attività aziendali che comportino una sensibile riduzione, o un aumento degli occupati;

c) riconversioni produttive e comunque modificazioni dell'organizzazione aziendale che comportino effetti sui costi di produzione e/o sulla mobilità dei lavoratori;

d) nuovi insediamenti di attività produttive;

e) l'inizio o la cessazione di rapporti di cooperazione permanente con altre società.

I pareri di cui al precedente comma debbono essere allegati alle deliberazioni del consiglio d'amministrazione, se espressi entro il decimo giorno antecedente la data di convocazione del consiglio medesimo.

Art. 8.

*(Composizione e durata
del consiglio di vigilanza)*

Il numero dei componenti il consiglio di vigilanza, entro un minimo di 5 ed un massimo di 10, è fissato, insieme alle attribuzioni del medesimo così come previste dalla presente legge, dallo statuto o regolamento delle società od enti di cui al precedente articolo 5, previo accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati in una o più aziende dei medesimi.

I membri del consiglio di vigilanza sono eletti, con le modalità di cui ai successivi articoli, per quattro decimi dall'assemblea degli azionisti e per altri quattro decimi dai lavoratori dipendenti della società od ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

nato. I rimanenti due decimi sono nominati, col voto favorevole dei due terzi dei membri eletti dagli azionisti e dai lavoratori dipendenti, per cooptazione dall'albo di esperti di relazioni industriali estranei alla pubblica amministrazione, formato ed aggiornato annualmente dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

I membri del consiglio di vigilanza durano in carica per il periodo fissato nell'atto costitutivo o nello statuto della società. Possono essere rieletti, o confermati, una sola volta.

Art 9.

(Formazione ed aggiornamento dell'albo di esperti di relazioni industriali tenuto dal CNEL)

Con deliberazione del Comitato interministeriale di cui all'articolo 1 della legge 12 agosto 1977, n. 675, sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono stabiliti ed aggiornati ogni anno i requisiti professionali necessari per l'iscrizione nell'albo di cui al secondo comma del precedente articolo 8, nonché i criteri, le procedure e le modalità per la formazione e l'aggiornamento, da parte del CNEL, dell'albo medesimo.

La prima deliberazione di cui al primo comma del presente articolo è adottata entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 10.

(Elezione del presidente del consiglio di vigilanza)

Il consiglio di vigilanza elegge il proprio presidente con il voto favorevole della metà più uno dei componenti. Esso è scelto tra i membri nominati per cooptazione.

Due vice presidenti sono scelti, rispettivamente, tra i rappresentanti degli azionisti e dei lavoratori. In caso di assenza o impedimento del presidente, le funzioni relative sono assunte, a turno, dai vice presidenti.

Il presidente convoca il consiglio e ne fissa l'ordine del giorno, secondo quanto stabilito dal regolamento interno deliberato dalla metà più uno dei suoi componenti: è tenuto comunque a convocarlo su richiesta motivata di almeno un terzo dei suoi membri, entro dieci giorni dalla stessa.

Le deliberazioni del consiglio di vigilanza sono adottate a maggioranza semplice, tranne quelle di cui al precedente articolo 7, le quali debbono essere adottate da almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Art. 11.

(Elezione dei rappresentanti degli azionisti e dei lavoratori nel consiglio di vigilanza)

I rappresentanti degli azionisti e dei lavoratori in seno al consiglio di vigilanza sono eletti col sistema proporzionale e con liste multiple, con le modalità regolamentari fissate: dall'atto costitutivo o dallo statuto della società, per quanto concerne i rappresentanti degli azionisti; dall'accordo sindacale di cui al primo comma del precedente articolo 8, per quanto concerne i rappresentanti dei lavoratori.

Per questi ultimi le liste dei candidati possono essere presentate soltanto dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nelle aziende delle società. Ogni lista non può contenere un numero di candidati superiore agli eleggibili e deve comprendere almeno un rappresentante degli impiegati o di quadri dirigenti intermedi. Hanno diritto di elettorato attivo e passivo tutti i lavoratori occupati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle aziende delle società.

Art. 12.

(Ineleggibilità, decadenza e revoca dei membri del consiglio di vigilanza)

Non può essere eletto membro del consiglio di vigilanza chi riveste la carica di amministratore o di dirigente della socie-

tà. Non può essere nominato membro per cooptazione la persona che abbia relazioni d'affari o rapporti di consulenza con la società, nell'ambito della quale è costituito il consiglio di vigilanza, o che abbia comunque interessi anche indiretti nell'attività della società stessa. Una medesima persona non può fare parte dei consigli di vigilanza di più di cinque società. I membri da nominare per cooptazione non possono fare parte dei consigli di vigilanza di più società tra di loro comunque collegate.

Ai membri del consiglio di vigilanza si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2382 del codice civile.

TITOLO III

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 13.

(Adeguamento degli statuti)

Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le società e gli enti indicati al precedente articolo 5 debbono adeguare i loro statuti alle norme della presente legge.

In difetto, decide il tribunale competente per territorio, su istanza anche di una delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati in una o più aziende delle società ed organizzazioni di cui al precedente articolo 5.

Art. 14.

(Applicazione della legge)

La presente legge entrerà in vigore:

il 1° gennaio 1983, per le imprese ed enti aventi complessivamente più di cinquemila dipendenti;

il 1° gennaio 1984, per le imprese ed enti aventi complessivamente da mille a cinquemila dipendenti;

il 1° gennaio 1985, per le imprese ed enti aventi complessivamente da trecento a mille dipendenti.