



ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

SEDE NAZIONALE
00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 06 47531
TELEFAX 06 4753208
E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5
B-1210 BRUXELLES
TELEFONO 00322 / 2178838

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data 18 marzo 2015
Protocollo: 011/15/TB/rs
Servizio: Contrattazione Privata e Politiche Settoriali
Rappresentanza e Rappresentatività

A tutte le strutture UIL

LORO SEDI

**Oggetto: Attuazione art. 46 Costituzione – Partecipazione dei Lavoratori
Audizione Senato – ddl 1051**

Carissimi,

si è svolta ieri, 17 marzo, in sede di Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato, l'audizione di Cgil, Cisl e Uil sul D\dl 1051, con il quale si intende dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione riguardante la partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese.

La Uil ha espresso la propria posizione in merito sottolineando che se da un lato è apprezzabile l'iniziativa politica e parlamentare, dall'altro è necessario che l'impianto normativo sulla materia tenga conto dell'attuale sistema di relazioni industriali del nostro Paese, valorizzando, di conseguenza, la contrattazione collettiva sia a livello nazionale che aziendale.

In quella sede ci siamo anche riservati di consegnare alla Commissione in tempi brevi una nota di valutazione più dettagliata e approfondita, che sarà nostra cura inviarvi.

In allegato il Ddl 1051 e il testo del nostro intervento.

Cordiali saluti

La Segretaria Confederale
(Tiziana Bocchi)

Allegati - 2

Disegno di Legge 1051
Attuazione dell'articolo 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori
Audizione UIL (Dipartimento Contrattazione)
Senato – 11 Commissione (Lavoro e previdenza Sociale)
17 marzo 2015

Innanzitutto la UIL ringrazia la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato ed il suo Presidente per la opportunità di questa audizione.

Allo scopo di evitare reiterazioni desideriamo richiamare quanto già espresso dalla UIL in questa sede, il 4 marzo dello scorso anno, sul Disegno di Legge 1051.

Considerazioni che ci permettiamo di riassumere in tre punti:

1. la UIL è consapevole e convinta dei necessari cambiamenti indotti dagli scenari internazionali e nazionali, che investono tutto il sistema delle imprese, i modelli produttivi e gestionali, la competitività, e, di conseguenza, della necessità di modernizzare e articolare i sistemi di partecipazione dei lavoratori alla vita e allo sviluppo delle imprese;
2. partecipazione e responsabilità sociale, in una visione che investa tutte le sfere della vita di impresa, sono un investimento e un valore aggiunto sia in termini economici, in una prospettiva di medio e lungo termine, sia in termini di democratizzazione del sistema delle imprese;
3. convinzioni che appartengono alla concezione associazionistica e alla cultura riformista della UIL che guardano al superamento del tradizionale conflitto capitale – lavoro, salvaguardando il ruolo e l'autonomia negoziale delle Parti Sociali all'interno di un consolidato modello duale.

Tenuto conto di ciò, prendiamo positivamente atto dell'iniziativa politica e parlamentare della Commissione Lavoro del Senato di tradurre e trasporre, con il nuovo impianto normativo del Disegno di legge 1051, il principio costituzionale dell'art. 46.

Allo stesso tempo, data la rilevanza costituzionale, economica e sociale e la articolazione dei temi proposti nel nuovo impianto di legge, date le considerazioni della UIL che prima ho richiamato, ci riserviamo innanzitutto la opportunità e la necessità di inviare successivamente, in tempi congrui, il parere articolato e compiuto della UIL.

D'altro canto, in questa sede, riteniamo altrettanto opportuno e necessario anticipare alcune brevi considerazioni.

La prima, e la più importante, riguarda il modello delle relazioni industriali e il rapporto tra lavoratori e impresa. Non c'è dubbio che il nuovo impianto normativo, declinando tutti i possibili sistemi di partecipazione in tutte le tipologie e livelli di impresa, intende indirizzare e sostenere la concretezza attuativa e contrattuale dei sistemi di partecipazione.

Un cambiamento radicale che investe la sfera della "regolamentazione" per legge e con cui si vuole passare dalla discussione ai fatti.

Tuttavia, se da un lato non può che essere condivisa la funzione della Contrattazione Aziendale nella salvaguardia dell'autonomia delle parti ("possono istituire"), dall'altro, l'assenza di qualsiasi riferimento esplicito al rapporto con l'attuale modello contrattuale, fondato sui due livelli nazionale e aziendale, non può trovarci d'accordo.

I processi di cambiamento, tanto più quelli che investono modelli e sistemi di relazione fondamentali per la vita delle imprese e del Paese hanno bisogno di percorsi di confronto condivisi.

Infine, poiché abbiamo rilevato riferimenti a norme vigenti che tali non sono, ad esempio quella relativa al salario minimo legale (punto d) art. 1), su cui tutto il sindacato, e in particolare la Uil, ha espresso la propria contrarietà stanti i minimi tabellari esistenti, oltre all'assenza di riferimenti alla necessità di recepire il futuro esito del dibattito in corso a livello europeo (Commissione, parlamento, Confederazione Europea dei Sindacati) in materia di revisione delle tre Direttive attinenti l'Informazione e la consultazione dei lavoratori; ribadiamo l'esigenza della UIL, prima richiamata, di inviare successivamente una nota più approfondita e puntuale.

NUOVO TESTO PROPOSTO DAL RELATORE E ADOTTATO DALLA COMMISSIONE SUL DISEGNO DI LEGGE N. 1051

Attuazione dell'articolo 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori

Articolo 1

(Contenuto del contratto istitutivo)

1. Le imprese possono stipulare contratti collettivi aziendali ovvero aderire ad accordi territoriali di cui al successivo comma 2 volti a istituire una o più delle seguenti modalità di coinvolgimento dei lavoratori:

a) procedure di informazione e consultazione preventiva a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, di recepimento della direttiva europea 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori; rimane ferma la normativa di legge vigente in materia di informazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori prevista dal decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, per le imprese e i gruppi di dimensioni comunitarie, dal decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 188, per le società europee, dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 48, per le società cooperative europee, dal decreto legislativo 30 maggio 2008, n. 108, per la fusione transfrontaliera di società; sono fatte, altresì, salve le procedure di informazione e di consultazione in materia di trasferimento d'impresa di cui alla legge 29 dicembre 1990, n. 428, e in materia di licenziamenti collettivi di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente in materia di coinvolgimento dei lavoratori;

b) procedure di verifica e controllo della applicazione e degli esiti di piani di gestione aziendale, strategie industriali e decisioni concordate attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative, conoscenze e competenze adeguate anche mediante formazione dei rappresentanti dei lavoratori coinvolti negli organismi da parte di soggetti indipendenti, con eventuali spese a carico dell'impresa;

c) organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze e poteri di indirizzo, controllo o decisionali in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, l'inquadramento, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegata al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di *welfare* aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) modalità di partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili dell'impresa, nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione e della normativa vigente in materia di salario minimo legale;

e) modalità di partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi;

f) modalità di partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza, a norma dell'articolo 3, o al collegio sindacale, a norma dell'articolo 4;

g) modalità di accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di enti appositamente costituiti in forma di società di investimento a capitale variabile,

oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo della impresa, ovvero la istituzione di un fondo fiduciario in favore dei propri dipendenti, anche allo scopo di consentire il finanziamento di piani di successione aziendale;

h) modalità funzionali ad un percorso di subentro nella attività di impresa anche mediante l'impiego degli incentivi nazionali o regionali per l'autoimpiego in caso di percettori di sussidi e ammortizzatori sociali.

2. Le imprese che non praticano la contrattazione collettiva aziendale, possono istituire una delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori indicate al comma 1 sulla base di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

3. Le modalità di partecipazione di cui ai commi precedenti sono agevolate nei limiti della dotazione del Fondo istituito a norma dell'articolo 1, comma 180 della legge n. 147 del 2013, secondo le modalità di accesso e di attribuzione delle risorse stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dello sviluppo economico.

Articolo 2

(Requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo)

1. Il contratto aziendale istitutivo di cui all'articolo 1, comma 1, può essere stipulato con effetti estesi a tutti i dipendenti dell'impresa o della unità produttiva a cui il contratto stesso si riferisca alle condizioni e con i requisiti stabiliti da un accordo interconfederale stipulato da confederazioni comparativamente maggiormente rappresentative, applicabile nella unità produttiva. In difetto di un accordo interconfederale applicabile, ai sensi del periodo precedente, si applicheranno i criteri stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

2. L'accordo territoriale istitutivo delle modalità di partecipazione di cui all'articolo 1, comma 2, può applicarsi a tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro associati alle parti firmatarie.

3. Il contratto istitutivo deve essere depositato entro trenta giorni presso la direzione provinciale del lavoro ovvero presso la direzione regionale del lavoro, nel caso di imprese a plurimo insediamento provinciale.

Articolo 3

(Consigli di sorveglianza)

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente non meno di 300 lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, mediante contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2, può essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.

2. La ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, le modalità di designazione degli stessi e i requisiti in capo ai lavoratori da eleggere a rappresentanti sono determinati mediante lo stesso accordo aziendale, qualora non diversamente individuati dal legislatore con apposito provvedimento. Qualora nell'impresa sia stato attivato un piano di azionariato dei lavoratori di cui all'articolo 6, almeno un posto nel consiglio di sorveglianza

deve essere riservato a un rappresentante dei dipendenti che aderiscano al detto piano. In ogni caso, i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza dovranno esprimere un numero di voti inferiore alla metà del totale in ogni tipo di deliberazione.

3. Le disposizioni del presente articolo non si applicano qualora nella società europea sia già in atto una forma di partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, istituita a norma del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 188.

4. I rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto.

5. Non può essere eletto rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, e se eletto decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi.

Articolo 4

(Collegio sindacale)

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente non meno di 300 lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un organo amministrativo e da un collegio sindacale, in conformità agli articoli da 2380 a 2409 del codice civile, mediante accordo aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 può essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel collegio sindacale.

2. La ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel collegio sindacale, le modalità di designazione degli stessi e i requisiti in capo ai lavoratori da eleggere a rappresentanti possono essere determinati mediante lo stesso accordo aziendale, qualora non diversamente individuati dal Legislatore con apposito provvedimento. Qualora nell'impresa sia stato attivato un piano di azionariato dei lavoratori di cui all'articolo 4, almeno un posto nel collegio sindacale deve essere riservato a un rappresentante dei dipendenti che aderiscano al detto piano. In ogni caso, i rappresentanti dei lavoratori nel collegio sindacale dovranno esprimere un numero di voti inferiore alla metà del totale in ogni tipo di deliberazione.

3. Le disposizioni del presente articolo non si applicano qualora nella società europea sia già in atto una forma di partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, istituita a norma del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 188.

4. I rappresentanti dei lavoratori nel collegio sindacale sono membri a pieno titolo di tale organo.

5. Non può essere eletto rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, e se eletto decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi.

Articolo 5

(Imprese con meno di 300 lavoratori)

1. La partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nei propri organi di amministrazione e controllo può essere prevista anche nelle imprese non aventi i requisiti dimensionali previsti dai due

precedenti articoli e comunque in quelle che occupino complessivamente meno di 300 lavoratori, mediante contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2.

2. La ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori, le modalità di designazione degli stessi e i requisiti in capo ai lavoratori da eleggere a rappresentanti possono essere determinati mediante lo stesso accordo aziendale qualora non diversamente individuati dal Legislatore con apposito provvedimento.

3. In ogni caso, il numero di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari dovrà essere inferiore al numero di rappresentanti degli azionisti dotati di diritto di voto in ogni tipo di deliberazione.

Articolo 6

(Partecipazione azionaria dei lavoratori)

1. I contratti aziendali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento, o fondazioni, o associazioni alle quali i dipendenti possano partecipare.

2. Un contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 può disporre che una quota non superiore al 20 per cento della retribuzione futura di ciascun dipendente, nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione e della normativa vigente in materia di salario minimo legale, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale, o diritti di opzione sulle stesse, attribuite ad una fondazione o ad una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare, salvo quanto previsto nel comma 6.

3. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate a consentire la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa, secondo quanto previsto dai due commi precedenti, non si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 2441 del codice civile.

4. I contratti aziendali, o anche interaziendali nel caso delle piccole e medie imprese, possono prevedere che parte degli importi dei premi di produzione attribuiti alla generalità dei dipendenti dell'azienda o a particolari categorie di essi siano convertiti in azioni o quote della società, da assegnare consensualmente ai lavoratori, salvo quanto previsto nel comma 6.

5. Possono essere destinatari del trattamento di cui al presente articolo anche i lavoratori assunti, nei due anni precedenti, con contratto di lavoro a tempo parziale, con contratto a tempo determinato, gli apprendisti, i dipendenti a riposo da almeno 3 anni. Possono essere esclusi i lavoratori in prova e quelli a domicilio.

6. L'adesione ai piani, da parte dei singoli lavoratori, è su base volontaria. Gli aderenti non possono chiedere il rimborso delle azioni prima che sia decorso un termine che il piano stesso deve fissare e che non può essere inferiore a tre anni.

7. L'adesione al piano non deve essere fonte di discriminazioni e in ogni caso deve garantire ai singoli lavoratori la parità di trattamento a pari condizioni in relazione alla categoria, al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio.

8. Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i prestiti concessi ai dipendenti al fine di agevolare la loro adesione a piani di partecipazione azionaria, nei limiti delle risorse di cui al Fondo istituito a norma dell'articolo 1, comma 3, della presente legge. Si intendono per tali i prestiti erogati dai soggetti indicati nell'articolo 51, comma 2-*bis*, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, destinati alla sottoscrizione di azioni dell'impresa o di apposite società di investimento incaricate della sottoscrizione di azioni dell'impresa.

Articolo 7

(Fondo fiduciario)

1. Le imprese possono istituire un fondo fiduciario in favore dei propri dipendenti secondo le norme contenute nella Convenzione de l'Aja del 1° luglio 1985 e con la finalità di acquistare azioni o quote di capitale dell'impresa promotrice.

2. L'azienda si fa garante del denaro preso in prestito dal fondo fiduciario presso istituti bancari per l'acquisto di azioni o quote di capitale di cui al comma precedente.

3. I contributi versati dall'azienda al fondo fiduciario per il rimborso di denaro preso in prestito sono fiscalmente deducibili.

4. Nel caso di società per azioni, un numero di azioni corrispondente alla percentuale del prestito rimborsato l'anno precedente sarà assegnato al conto titoli dei lavoratori in maniera proporzionale alla retribuzione del lavoratore.

5. I lavoratori che decidono di aderire al fondo fiduciario vedranno attribuirsi le azioni sul proprio conto titoli non prima di aver maturato due anni di anzianità in azienda.

6. Le azioni non potranno essere liquidate ai lavoratori prima di almeno tre anni dalla loro assegnazione, ad eccezione delle causali previste dalla normativa vigente sull'anticipazione del TFR.

7. Le azioni di cui al comma 6 potranno essere acquistate dal fondo fiduciario ad un equo valore di mercato. Nel caso in cui il fondo decidesse di non acquistare le azioni queste dovranno essere riacquistate dall'impresa promotrice.

8. Le azioni hanno diritto di voto e il fondo fiduciario deve esercitare tali diritti nell'interesse dei dipendenti.

9. Le decisioni per le quali i lavoratori che partecipano al fondo fiduciario sono chiamati a votare direttamente dovranno essere previste nello statuto del fondo stesso.

10. Nel caso di società a responsabilità limitata, ai lavoratori che aderiscono al fondo fiduciario dovrà essere versata una somma proporzionale alla remunerazione del lavoratore.

11. Tale somma va altresì proporzionata alla percentuale del prestito di cui al comma 2 rimborsato l'anno precedente. Una volta rimborsato l'intero prestito la somma andrà proporzionata all'intero valore della quota di capitale di cui il fondo è titolare.

12. I lavoratori che decidono di aderire al fondo fiduciario potranno accedere alla somma di cui al comma 10 non prima di aver maturato due anni di anzianità in azienda.

13. L'ammontare della somma da versare non potrà eccedere il 10 per cento della remunerazione per i dipendenti con meno di 5 anni di anzianità, il 20 per cento della remunerazione per i dipendenti fra i 5 e 15 anni, il 30 per cento della remunerazione per i dipendenti con più di 15 anni di anzianità.

14. Alle somme di cui al comma 10 verrà applicato il regime di detassazione previsto per i salari di produttività.

15. Possono partecipare al fondo fiduciario tutti i lavoratori di cui al comma 5 dell'articolo 6.

16. Tutte le spese relative alla fase di avvio del fondo fiduciario saranno sostenute dall'azienda promotrice.

Articolo 8

(Fondo di investimento)

1. Il contratto aziendale istitutivo di cui all'articolo 1, comma 1, può prevedere l'istituzione da parte di una banca, ovvero di un istituto finanziario, di un fondo di investimento in obbligazioni emesse dall'azienda.

2. Le risorse raccolte dal fondo di cui al comma 1 possono essere costituite da contributi dei lavoratori congiuntamente, ovvero, in alternativa, da quote di salario degli stessi, così come previsto dal contratto istitutivo.

3. Può essere altresì prevista la sottoscrizione da parte dei lavoratori di certificati di deposito della banca, ovvero dell'istituto finanziario, che acquista le obbligazioni emesse dall'azienda.

4. Possono aderire al fondo di investimento tutti i lavoratori di cui al comma 5 dell'articolo 6.

5. Tutte le spese relative alla fase di avvio del fondo di investimento saranno sostenute dall'azienda.

6. Le imprese che possono prevedere l'istituzione del fondo di investimento di cui al comma 1 e così come regolato dagli articoli seguenti sono quelle di dimensioni non piccole che presentano un *rating* bancario corrispondente almeno al livello "*investment grade*".

Articolo 9

(Osservatorio sulla partecipazione)

1. In tutte le imprese nelle quali è stato sottoscritto un contratto istitutivo di una o più modalità di coinvolgimento dei lavoratori come elencate all'articolo 1 del presente decreto, è obbligatoria l'istituzione di almeno un Osservatorio sulla partecipazione pariteticamente composto da membri nominati dall'impresa e dai rappresentanti dei lavoratori, se presenti, o dagli stessi lavoratori.

2. L'Osservatorio ha il compito di monitorare l'attuazione delle pratiche di partecipazione presenti in impresa, elaborare proposte in merito a nuove modalità di partecipazione, anche consultando direttamente i lavoratori.

3. L'Osservatorio sulla partecipazione deve riunirsi almeno due volte all'anno.

4. Il numero dei membri dell'Osservatorio deve essere proporzionato al numero dei dipendenti dell'impresa e non può essere inferiore a due per le imprese che occupino fino a 300 dipendenti e a sei per le imprese che occupino più di 300 dipendenti.

5. Tutte le spese connesse all'attività e alla gestione dell'Osservatorio sono a carico dell'impresa.

Articolo 10

(Riservatezza delle informazioni)

1. Ferma restando la legislazione vigente in materia di riservatezza e segreto aziendale, i rappresentanti dei lavoratori coinvolti in processi di partecipazione non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e l'eventuale responsabilità penale, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni richieste qualora la loro diffusione sia suscettibile di recare danno all'impresa nei rapporti con la concorrenza o di provocare turbativa dei mercati. Per tale fattispecie a livello aziendale i contratti possono istituire delle

Commissioni tecniche di conciliazione per verificare la natura riservata delle informazioni. Tali Commissioni sono da istituirsi con modalità analoghe a quelle previste dal decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, di attuazione della citata direttiva 94/45/CE relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo.