

**PROF. DOTT. BERNARDO ZANETTI**

**La partecipazione  
dei lavoratori  
in Svizzera**

Un progetto di legge federale  
con commento

1976

Tipografia «La Buona Stampa» - 6900 Lugano

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHILOSOPHY

PHILOSOPHY

PHILOSOPHY

PHILOSOPHY

PHILOSOPHY

## Premessa

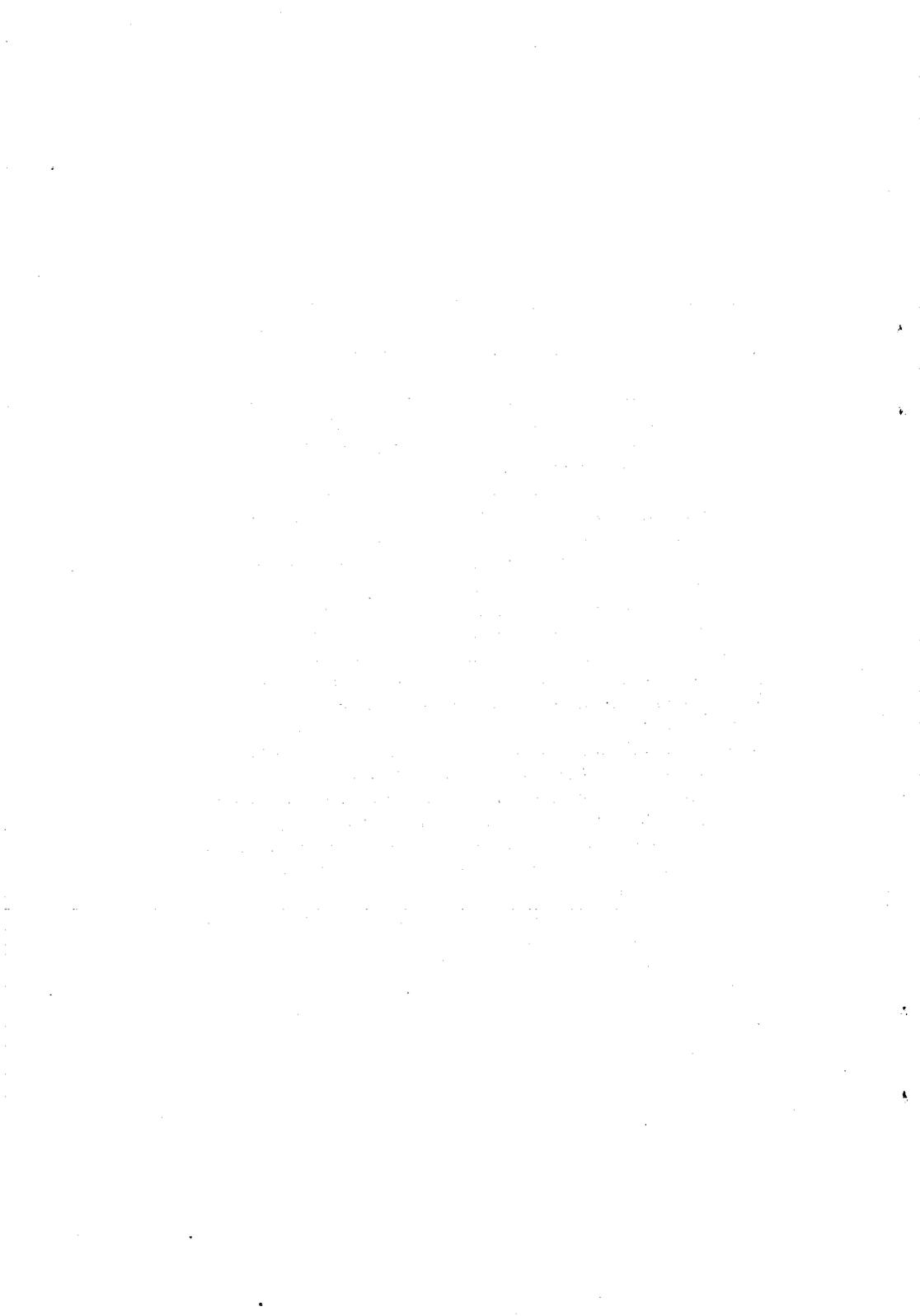
*Non si era ancora spenta l'eco della votazione federale del 21 marzo 1976, con la quale il popolo e i Cantoni hanno respinto l'iniziativa intersindacale sulla partecipazione ed il progetto che le Camere federali vi avevano opposto, che già emergevano, qua e colà, sulla partecipazione, altre iniziative ed altri progetti. La partecipazione dei lavoratori nell'azienda risponde infatti ad un loro inalienabile diritto, che presto o tardi dovrà essere legalmente riconosciuto.*

*Tra i vari progetti di legge sulla partecipazione, ve n'è uno che pubblichiamo, con il relativo commento, a titolo di documentazione e quale contributo alla discussione che deve continuare e che è frutto di un approfondito lavoro del nostro amico Prof. Dott. Bernardo Zanetti.*

*Egli è stato incaricato dal Partito democristiano svizzero di redigere tale progetto, e l'ha fatto con la competenza che gli è propria, corredandolo da un esteso commento introduttivo, che, sottoposto ad un gruppo di lavoro del medesimo Partito, con lievi modifiche, è stato approvato.*

*Come sappiamo, il Dott. Zanetti, dal 1943 al 1968 è stato, prima collaboratore giuridico, poi capo sezione e, infine, vicedirettore dell'UFIAML. E' stato pure delegato della Confederazione in diverse commissioni dell'UIL e del Consiglio d'Europa. Attualmente fa parte degli esperti indipendenti per la Carta Sociale dell'Europa ed è titolare della cattedra di diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali presso l'Università cattolica di Friburgo.*

*Il suo studio è già stato pubblicato in tedesco sulla «Schweizer Rundschau» ed è stato tradotto da lui stesso in francese (pubblicato dalla Fondazione Internazionale Humanum), nonché in italiano. Apparso a puntate su «Il Lavoro», viene ora presentato ai suoi amici e a quanti si sentono impegnati nella nobile azione per la difesa della dignità umana e dei diritti della classe lavoratrice.*



**Individuum finis communitatis,  
communitas perfectio individui.**

## **I. Considerazioni di fondo**

**1.** Il presente progetto di legge concerne una parte essenziale dei rapporti fra datori di lavoro e lavoratori nel nostro Paese. Questi rapporti riguardano un problema assai importante, poiché si tratta della questione della **collaborazione fra capitale e lavoro**, i principali fattori dell'economia, fra i datori di lavoro ed i lavoratori; si tratta della questione dei loro obblighi e diritti vicendevoli e, al tempo stesso, della questione della loro responsabilità comune verso la comunità. Si tratta di una questione che è fra le più importanti di tutta la vita comunitaria, particolarmente nella nostra società altamente industrializzata. Una giusta soluzione data a questo problema, che si pone incessantemente sempre di nuovo con l'evoluzione delle idee e della situazione economica e sociale, è decisiva, non solamente per il benessere dei datori di lavoro e dei lavoratori direttamente interessati, ma anche per la forza ed il vigore interiori del Paese, per il mantenimento della pace sociale e per uno sviluppo prospero dell'economia; anzi, essa è una prova della maturità del popolo stesso. Pertanto, essa ha pure un'importanza eminentemente politica.

La collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori è assai importante, non solo a **livello delle categorie professionali** (collaborazione fra le associazioni professionali), ma pure a **livello dell'azienda** (collaborazione fra datore di lavoro ed i suoi lavoratori); si può perfino affermare, in merito a quest'ultimo aspetto, che la questione sociale viene risolta, in ultima analisi, nell'azienda; fuori di essa, o non viene risolta del tutto, o solo in modo insufficiente.

In generale, occorre ritenere che la questione della collaborazione dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello della categoria professionale o dell'azienda, non si pone come una alternativa, ma come un **tutto integrato**. Soltanto una tale collaborazione «concertata» sui due piani, cioè in un rapporto armonioso dell'uno rispetto all'altro, è in grado di garantire un successo vero e durevole.

Conseguentemente, il presente progetto di legge, il cui compito è quello di regolare la collaborazione del datore di lavoro e dei lavoratori nell'azienda, può adempiere la propria funzione in modo adeguato soltanto se questo problema parziale della collaborazione fra capitale e lavoro è considerato nel complesso di tale collaborazione ed in una relazione equilibrata della soluzione parziale rispetto alla soluzione globale.

2. La collaborazione a livello dell'azienda, che è l'oggetto principale del presente progetto di legge, costituisce, come già abbiamo menzionato, un fattore essenziale per la soluzione della questione sociale, ossia per un trattamento più umano del lavoratore nel processo economico; d'altra parte, essa è pure importante per il grado di efficacia dell'attività dell'azienda. I lavoratori sono anch'essi direttamente interessati alla prosperità dell'azienda, dato che, alla fin fine, è in giuoco anche la loro esistenza materiale. Sotto questo aspetto, hanno un interesse comune con il datore di lavoro. Perciò, in linea di massima, i lavoratori hanno diritto di partecipare alla direzione dell'azienda, anzi un diritto alla codeterminazione nella misura in cui la possibilità di prendere le dovute decisioni nell'azienda lo permette. Ritenuta questa condizione, la «**direzione per cooperazione**» costituisce la forza dell'azienda.

La partecipazione dei lavoratori è soprattutto necessaria e particolarmente efficace nel settore tecnico del lavoro ed in quello sociale. Nella misura in cui essa è accettabile dal punto di vista della possibilità di prendere tempestivamen-

te le decisioni che s'impongono nell'azienda, la partecipazione dei lavoratori va incoraggiata anche nel settore economico. Essa risponde perfettamente ad una direzione adeguata dell'azienda. In conclusione, nella misura del possibile, quest'ultima deve essere una **direzione aziendale di cooperazione**.

La collaborazione dei partner sociali a livello delle categorie professionali, la quale non è da esaminare più oltre nel presente contesto, è pure della più grande importanza per il mantenimento della pace del lavoro e per un'evoluzione adeguata e prospera dell'economia e della politica sociale nei diversi rami professionali. In sostanza, questa collaborazione ha già trovato la sua consacrazione giuridica nelle norme legali che reggono il contratto collettivo di lavoro e la sua dichiarazione di applicabilità obbligatoria generale.

3. Date queste considerazioni di fondo, appare evidente che una collaborazione vera e propria, sia a livello delle categorie professionali quanto a quello aziendale, può svilupparsi debitamente soltanto su una **base volontaria**, di libera decisione, ossia soltanto se, tanto da parte dei datori di lavoro, quanto da quella dei lavoratori, esiste una volontà ferma e sincera di difendere i propri interessi particolari solamente entro i limiti in cui questa difesa non porta pregiudizio agli interessi comuni. In questo contesto, il vero problema sta nel fatto di essere in grado di restare nei debiti limiti per quanto concerne la difesa dei propri interessi particolari. Ne deriva pertanto che la collaborazione da raggiungere nelle relazioni fra datori di lavoro e lavoratori è prima di tutto una questione di modo di pensare, di senso di responsabilità. In questo campo, come del resto in qualunque altra comunità di persone libere, una vera e reale collaborazione non può essere imposta dall'esterno. Essa è in primo luogo il frutto d'una fiducia vicendevole e della volontà sincera e decisa dei partner sociali di sottoporre i loro dibattiti e le loro trattative ed indi l'applicazione dei loro ac-

cordi al principio della «buona fede». Con ciò tocchiamo il punto essenziale di tutta la collaborazione contrattuale fra datori di lavoro e lavoratori. Solo il rispetto più rigoroso di questo principio può garantirne un successo durevole.

4. Il principio della «**buona fede**» non è soltanto una norma morale di valore generale, ma anche, in uno Stato di diritto e di libertà, una nozione giuridica applicabile a tutti gli aspetti della vita sociale; esso costituisce un obbligo giuridico, che va assai lontano; concerne non solamente tutto l'agire di ogni singolo individuo, ma lega pure le organizzazioni e l'autorità stessa. «Ognuno è tenuto ad agire secondo la buona fede così nell'esercizio dei propri diritti come nell'adempimento dei propri obblighi» (art. 2 del Codice civile svizzero). L'importanza primordiale di questa norma giuridica è sempre stata sottolineata, nel corso degli anni, dalla giurisprudenza nei diversi campi della vita sociale.

I partner sociali — questa denominazione ha ragione d'essere solamente nel senso suddetto — devono prendere sempre sul serio gli obblighi che risultano dalle loro trattative e dai loro accordi, anche quando questi comportano per essi un sacrificio o una rinuncia o quando, dato il caso, un'altra soluzione, magari una soluzione di «forza» potrebbe parer loro più «interessante». Nello spirito di collaborazione fra partner, i datori di lavoro ed i lavoratori devono sempre sforzarsi di approfondire e consolidare la loro collaborazione e sostenere l'azione comune nella ricerca della soluzione da dare alle questioni d'interesse comune e nella salvaguardia dei legittimi interessi delle due parti. Solamente in tal modo si giunge a sviluppare e corroborare lo spirito di solidarietà della comunità nell'azienda e nella categoria professionale. A ciò è vivamente interessata anche tutta la comunità nazionale.

5. E' una vera fortuna per il nostro Paese che esista da noi, a livello dei rami professionali, un grande numero di contratti collettivi di lavoro e che questi contratti non siano

concepiti soltanto come una specie di armistizio passeggero, ma che costituiscano in generale uno «statuto professionale» duraturo. La maggior parte di questi contratti collettivi stabilisce, anzi, l'obbligo di mantenere la pace assoluta del lavoro.

Molto meno diffuso è invece — e ciò costituisce una grave lacuna nel nostro ordinamento del rapporto di lavoro — l'istituto della **convenzione aziendale**. Anche sotto l'aspetto dell'ordinamento giuridico, questa parte del diritto collettivo del lavoro non è sufficientemente disciplinata nella nostra legislazione. Contrariamente ai partner sociali a livello delle categorie professionali, ossia alle associazioni professionali, le quali dispongono del contratto collettivo di lavoro e del conferimento del carattere obbligatorio generale quali strumenti giuridici di collaborazione, i partner sociali a livello dell'azienda non hanno uno strumento giuridico di collaborazione sufficientemente sviluppato.

Occorre infatti che la legge attribuisca alla convenzione aziendale un effetto giuridico della stessa natura quale essa ha accordato al contratto collettivo di lavoro. Spetta alla presente legge colmare questa lacuna.

I partner d'una tale convenzione di diritto collettivo nell'azienda sono, da una parte, il datore di lavoro, quale rappresentante del capitale, e, dall'altra, i lavoratori dell'azienda, quali rappresentanti del lavoro. Quest'ultimi agiscono, in via generale, attraverso una rappresentanza del personale, liberamente designata da loro stessi (commissione d'azienda).

La posizione vicendevole dei due partner nell'azienda richiede che l'ordinamento disciplinante la loro collaborazione nell'azienda venga adottato da loro stessi in tutta autonomia, per mezzo d'una convenzione collettiva ch'essi concludono nel quadro dell'azienda, rispettando, beninteso, i limiti fissati dalla legge e d'un eventuale contratto collettivo concluso a livello della rispettiva categoria professionale.

E' caratteristico per la concezione del diritto del lavoro svizzero — e ciò è da ritenersi giudizioso — che la **legislazione**

**dello Stato**, per importante ch'essa sia quale base minima per l'ordinamento del rapporto di lavoro, tiene largamente conto dell'ordinamento collettivo in materia, cioè del contratto collettivo a livello delle categorie professionali e della convenzione aziendale a livello dell'azienda; essa lascia un vasto campo all'ordinamento autonomo delle condizioni di lavoro da parte dei partner sociali. Lo Stato delega una parte della sua competenza legislativa in comune alle associazioni professionali a livello della categoria professionale, da una parte, e al datore di lavoro ed ai suoi lavoratori a livello dell'azienda, dall'altra. Così, sotto determinate condizioni, i partner sociali ai due livelli possono costituire delle comunità, che dispongono, entro certi limiti, d'una determinata competenza normativa.

I fatti stanno a provare che i contratti collettivi di lavoro hanno creato, nel nostro Paese, già da decenni, un clima sociale d'intesa, che la legge non mai avrebbe saputo creare. I detti contratti collettivi sono divenuti uno strumento provato della pace del lavoro.

Un'evoluzione analoga è da ricercarsi pure per quanto riguarda la collaborazione nell'azienda. E' vero che già attualmente esistono in numerose aziende, aperte all'idea della collaborazione, convenzioni aziendali, anche se i loro effetti giuridici non sono sufficientemente definiti. Si tratta ora di aggiornare giuridicamente questo istituto e di generalizzarne l'uso. L'aggiornamento giuridico spetta allo Stato, mentre alle associazioni professionali incombe il compito di sostenere e favorire un uso più generale della convenzione aziendale. Quest'ultime possono incoraggiarne la generalizzazione, lasciando, in particolare nei loro contratti collettivi, un campo sufficientemente vasto alla parte che spetta alla convenzione aziendale.

In via generale, tutte le questioni riguardanti la vita interiore dell'azienda non devono essere regolate in un contratto collettivo di lavoro, ma lasciate bensì alla convenzione aziendale.

6. E' evidente che anche la collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori, come in ogni collaborazione durevole poco importa in quale comunità di persone libere, richiede una **forma giuridica precisa**, per comportare effetti giuridici chiari e concreti. Sole dichiarazioni e affermazioni non bastano. Per agire, la comunità deve disporre degli organi necessari e questi, da parte loro, devono avere le volute competenze, se una volontà comune deve poter esser espressa e messa in atto.

In via di massima, l'uguaglianza d'importanza dei due fattori principali dell'economia, il capitale ed il lavoro, esige che gli organi della loro collaborazione, nella misura in cui ciò, quanto al fondo, appare giudizioso, siano costituiti **pariteticamente**. Va da sè che ogni partner designa in tutta libertà i propri organi ed i propri rappresentanti negli organi comuni. Un altro modo di procedere sarebbe contrario alle regole della «buona fede».

**Gli organi della collaborazione a livello della categoria professionale** sono istituiti attraverso il contratto collettivo di lavoro. Invece, gli organi della collaborazione a **livello dell'azienda** vengono creati per mezzo della convenzione aziendale. Nelle convenzioni su ambedue i livelli, non si tratta soltanto di creare gli organi della collaborazione e di determinare la loro composizione, ma anche di definirne i compiti e le competenze. Può anche trattarsi di più organi, per cui in questo caso occorre delimitare il campo delle rispettive competenze d'ogni singolo organo.

Una **ripartizione chiara e giudiziosa dei compiti** fra gli organi della collaborazione a livello della categoria professionale (gli organi di collaborazione fra le associazioni professionali), da una parte, e gli organi della collaborazione a livello dell'azienda (gli organi di collaborazione fra il datore di lavoro ed i suoi lavoratori), dall'altra, è indispensabile. A questo riguardo, appare evidente che gli organi a livello del ramo professionale dovrebbero limitarsi alle questioni concernenti il ramo professionale come tale ed evitare d'occu-

parsi di questioni riguardanti l'ordinamento del rapporto di lavoro proprio ad ogni singola azienda, specie quando questa ha già istituito organi propri di collaborazione. Ciò non esclude — e ci teniamo a sottolinearlo — che le istanze a livello della categoria professionale (l'associazione padronale da un lato e quella sindacale dall'altro) assistino e consiglino gli organi a livello aziendale. Va da sè che quest'assistenza deve pure ispirarsi all'idea della collaborazione fra partner.

Entrano in considerazione, quali *compiti degli organi di collaborazione a livello della categoria professionale*, in particolare le questioni seguenti:

- l'elaborazione di contratti collettivi di lavoro intesi ad ordinare il rapporto di lavoro per il complesso del ramo professionale;
- la sorveglianza sulla loro applicazione da parte dei datori di lavoro e lavoratori che vi sono sottoposti;
- la conciliazione nei conflitti d'interesse e la mediazione nei conflitti di diritto, se i detti conflitti concernono il ramo professionale come tale;
- la sorveglianza sull'amministrazione delle istituzioni comuni di politica sociale nel ramo professionale (casse di compensazione, istituzioni d'assistenza, ecc.);
- il promovimento della formazione e del perfezionamento professionali;
- la lotta contro la concorrenza sleale;
- l'adozione di provvedimenti volti a garantire l'impiego;
- l'adozione di provvedimenti intesi a favorire ed approfondire la collaborazione in tutte le questioni concernenti il ramo professionale.

*I compiti degli organi di collaborazione a livello dell'azienda* possono essere di natura analoga a quelli degli organi a livello della categoria professionale, nella misura in cui es-

si rientrano nel campo dell'attività dell'azienda. E' da ritenere tuttavia a questo riguardo che i contratti collettivi di categoria prevalgono giuridicamente sulle convenzioni aziendali. Oltre all'ordinamento delle questioni proprie all'azienda (organizzazione del lavoro, regolamento d'azienda, provvedimenti di razionalizzazione, prevenzione degli infortuni, ecc.), gli organi di collaborazione dell'azienda sono in sè liberi di stabilire norme sul rapporto di lavoro più particolareggiate e più favorevoli di quelle che figurano nel contratto collettivo di categoria.

7. Nel contesto di queste considerazioni di fondo sulla collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori, si pone anche la questione di sapere quale è il compito dello Stato in materia.

Già è stato esposto che la collaborazione è una questione di atteggiamento e di volontà delle persone che vi partecipano; essa non può essere imposta dall'esterno. Ciò significa che nemmeno lo Stato ha la possibilità di prescrivere e di far rispettare il «funzionamento della collaborazione». Anzi, nulla sarebbe più nocivo all'idea stessa della collaborazione che un intervento dello Stato in questo campo con prescrizioni di carattere imperativo. A lungo andare, un tale intervento non riavvicinerebbe i datori di lavoro ed i lavoratori, ma, al contrario, rischierebbe di separarli ancora di più. Infatti, dietro a una collaborazione imposta, non vi sarebbe nessuno per metterla in atto, salvo la polizia dello Stato e la sua intimazione punitiva. Come ogni vero contratto, anche la collaborazione poggia sulla libera volontà delle parti. Nondimeno, il fatto che lo Stato non può semplicemente imporre la collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori, non significa ancora ch'esso non debba occuparsi di questo problema. L'interesse generale vi è troppo implicato, per ammettere che lo Stato se ne disinteressi. Al contrario, lo Stato ha tutti i motivi per fare tutti gli sforzi atti a instaurare una buona collaborazione fra i partner sociali, dato che que-

sta, nell'ambito di sua spettanza, è un fattore che può servire a facilitare considerevolmente allo Stato l'adempimento del suo compito sociale ed economico. Esso deve pertanto fare tutto il suo possibile, fatta astrazione di ogni imposizione inadeguata, per *incoraggiare e promuovere la collaborazione dei partner sociali*. Per promovimento si deve intendere, in questo contesto, l'adozione di tutti quei provvedimenti atti a indurre i partner sociali a risolvere insieme i loro comuni problemi.

In primo luogo, lo Stato deve astenersi dal regolare lui stesso con prescrizioni troppo particolareggiate le questioni professionali e aziendali, ovvero il rapporto di lavoro, laddove i partner sociali sono in grado di farlo altrettanto bene, sotto la propria responsabilità. Un eventuale ordinamento da parte dello Stato deve avere, in larga misura, un carattere sussidiario. Infatti, gli ordinamenti adottati dai partner sociali hanno il vantaggio di rispondere meglio alle condizioni particolari della professione e dell'azienda, per le quali essi sono stati appositamente stabiliti, che le prescrizioni dello Stato, necessariamente di natura generica. In più, queste sono meno facilmente adattabili che gli ordinamenti in parola all'evoluzione delle condizioni sociali ed economiche della professione e dell'azienda. S'aggiunge in più il fatto che le soluzioni basate su una convenzione mettono i datori di lavoro ed i lavoratori in contatto diretto fra loro, dando loro così la possibilità di confrontare i propri punti di vista, il che serve a favorire la comprensione vicendevole. Ma, quello che più ancora importa è il fatto che, con la conclusione di una convenzione, le parti assumono l'obbligo contrattuale d'applicare la convenzione secondo le regole della «buona fede».

In un senso positivo, lo Stato deve in generale sforzarsi di collaborare strettamente con i partner sociali e, nella misura del possibile, di ricorrere alla loro collaborazione su una base di parità dei partner sociali (informazione, consultazione, ecc.); così pure, esso deve favorire le loro i-

stituzioni paritetiche ogni qual volta se ne presenti l'occasione.

In tutto questo complesso, il *compito fondamentale dello Stato* è innanzi tutto quello di mantenere viva l'idea della necessità d'una stretta collaborazione fra i partner sociali a tutti i livelli, l'idea del senso di solidarietà nell'interesse di tutti e del Paese come tale. Il promovimento d'un tale modo di pensare e di agire resta uno dei compiti più nobili dello Stato, un compito che ridonda a vantaggio e fortuna di tutto il Paese.

**8.** L'esistenza d'un tale sfondo morale spiega il motivo per cui, finora, la politica dei contratti collettivi conclusi fra datori di lavoro e lavoratori si è avverata come la politica d'una vera pace del lavoro, nella misura almeno in cui l'*idea del contratto* non ha perduto il suo significato morale. Questa politica è un esempio dell'esperienza sempre fatta che la libertà può sussistere soltanto nella misura in cui le parti sono disposte a fissarsi vicendevolmente, per accordo, determinati limiti. Nel caso contrario, il pericolo d'una limitazione della libertà dall'esterno, magari da parte dello Stato stesso per motivi d'interesse generale, è imminente; ovviamente, in tal caso, la detta limitazione avverrebbe a tutto svantaggio delle parti direttamente interessate.

Fondandosi sulle esperienze fatte con la politica contrattuale, la constatazione s'impone che decisivo per il successo degli accordi conclusi fra i partner sociali, non è tanto il numero più o meno elevato dei paragrafi elaborati e firmati — per necessari che questi siano —, ma innanzi tutto lo spirito che ne è alla base, cioè il *valore dell'idea morale*, sulla quale essi sono fondati, l'idea che deve reggere, in ogni situazione, i rapporti fra gli uomini: l'idea cioè del dovere di ognuno, della responsabilità personale.

## **II. Brevi indicazioni sull'origine e sullo sviluppo dell'idea della partecipazione**

1. Non è di certo superfluo indicare, in questo contesto con qualche breve tratto, da dove proviene l'idea della partecipazione e come essa si è sviluppata nel corso degli anni.

La questione della partecipazione è strettamente legata alla storia economica e sociale. Il punto di partenza è costituito dal processo di industrializzazione, che ha approfondito il fossato fra datori di lavoro e lavoratori. Si parlava di alienazione dei lavoratori. Ideologicamente l'idea della partecipazione risale alla Rivoluzione francese, quando si moltiplicavano i tentativi intesi a democratizzare l'economia ed a promuovere lo sviluppo personale dei lavoratori.

2. Secondo l'idea di Carl Marx, la soluzione consisteva nella presa del potere da parte della classe operaia e nella direzione collettiva della produzione, il che avrebbe dovuto permettere di giungere all'uguaglianza degli uomini nel senso delle teorie di Rousseau. Ma ciò non è una questione di partecipazione. La nozione stessa di partecipazione presuppone l'esistenza ed il riconoscimento di almeno due gruppi di persone e comporta fra questi una cooperazione, nonché un confronto di interessi divergenti nella società. Una partecipazione vera è situata fra una direzione individualista e collettivista dell'economia. In un certo senso, la partecipazione può essere considerata come una sintesi fra il desiderio di libertà individuale e d'uguaglianza collettiva. L'idea di fondo è quella della «associazione», che era ritenuta come il mezzo indicato per colmare il fossato fra gli interessi divergenti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

E' in questa prospettiva che si devono vedere e comprendere i tentativi ripetuti in quasi tutti i Paesi, intrapresi tanto da parte dei lavoratori quanto anche da parte dei datori di lavoro stessi. Tale era pure lo scopo dei grandi sforzi com-

più dalla dottrina sociale delle Chiese cattolica e protestante.

**3.** Senza voler esaminare più da vicino, in questo contesto, i numerosi tentativi di soluzione fatti in molti Paesi, riteniamo nondimeno opportuno segnalare quale fu l'evoluzione dell'idea della partecipazione in Germania. Già nel 1890, l'Imperatore Guglielmo II era del parere che bisognava adottare prescrizioni legali intese ad assicurare la pace fra i datori di lavoro ed i lavoratori, ossia prescrizioni destinate a dare ai lavoratori la possibilità di difendere, nelle trattative con il datore di lavoro, i loro interessi attraverso rappresentanti di loro scelta. E' sotto questa prospettiva che si deve comprendere la Costituzione e la legislazione in materia della Repubblica di Weimar, la quale per prima ha fissato per legge l'idea della partecipazione dei lavoratori alla direzione dell'azienda (art. 165 della Costituzione e legge sui consigli d'azienda del 4 febbraio 1920). Dopo la seconda guerra mondiale, a più riprese furono adottate nella Repubblica Federale Tedesca disposizioni legali in materia. La legge attualmente in vigore sullo statuto delle aziende (Betriebsverfassungsgesetz) porta la data del 15 gennaio 1972.

Anche in altri Paesi, si adottarono per via legislativa soluzioni al problema della partecipazione; menzioniamo le leggi seguenti: la legge austriaca sulle relazioni nell'industria (Arbeitsverfassungsgesetz) del 28 giugno 1973, la legge belga sull'organizzazione dell'economia del 20 settembre 1948, la legge francese sulla creazione di comitati d'azienda del 22 febbraio 1945, la legge olandese sui comitati d'azienda del 1951. Altri Paesi invece, come la Danimarca, l'Italia, la Norvegia e la Svezia, trovarono una soluzione al problema della partecipazione attraverso la conclusione di contratti collettivi di lavoro.

**4.** In generale, è da constatare, sulla base dell'evoluzione intervenuta fino ai nostri giorni, che l'istituzionalizzazione

della partecipazione dei lavoratori alla direzione dell'azienda sta prendendo, passo per passo, forme sempre più concrete, sia pure con un contenuto che varia fra Paese e Paese. In via generica, è da dire che l'evoluzione è ormai divenuta irriversibile, considerando in particolare che anche le autorità europee (Mercato Comune e Consiglio d'Europa) stanno compiendo sforzi considerevoli per promuovere la generalizzazione e l'uniformazione d'una soluzione progressista in materia di partecipazione.

Tutte le soluzioni adottate partono dall'idea che i lavoratori nell'azienda devono avere la possibilità di difendere in comune i loro interessi nelle loro trattative con il datore di lavoro. Esse poggiano inoltre sull'idea che l'istituto della partecipazione deve svilupparsi passo per passo entro il quadro dell'ordinamento economico in vigore e che i lavoratori devono assumere anch'essi la loro parte di responsabilità, pure per quanto riguarda l'interesse dell'azienda. Occorre ancora segnalare che la partecipazione dei lavoratori nell'azienda entra in considerazione unicamente quale supplemento dei contratti collettivi di lavoro conclusi dalle associazioni professionali per le rispettive categorie professionali; non è questione di sostituire quest'ultimi con convenzioni aziendali. In una parola, la partecipazione deve tendere a realizzare la «democrazia economica» entro i limiti dell'ordinamento giuridico generale stabilito, il quale a sua volta può essere migliorato e adattato alla situazione. Le funzioni di direzione d'una condotta adeguata ed efficace dell'azienda non devono comunque esser compromesse in nessun modo; lo scopo della partecipazione è soltanto quello di «associare» i lavoratori.

### III. Scopo della legge

1. Il presente progetto di legge tende a mettere alla disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori uno strumento destinato a facilitare e favorire la loro collaborazione nell'azienda in uno spirito di fiducia vicendevole; esso vuole servire «alla pace nell'azienda». La conoscenza di questa intenzione del legislatore è importante per la comprensione della legge e per l'applicazione delle sue disposizioni.

Il compito degli organi della partecipazione dei lavoratori nell'azienda non deve essere concepito come consistente innanzitutto nella difesa unilaterale degli interessi dei lavoratori, vale a dire in uno spirito di conflitto d'interessi, ma, al contrario, in uno spirito di «collaborazione fiduciosa» fra i partner. Ciò non risponde solamente all'interesse dell'azienda, bensì anche quello dei lavoratori, cioè all'interesse comune delle due parti, a quello d'una vera *comunità aziendale*, alla quale vuole servire in definitiva il progetto di legge.

2. Nelle considerazioni di fondo, che figurano sotto la cifra I, è stato dimostrato che la collaborazione dei partner sociali, tanto a livello della categoria professionale quanto a quello dell'azienda, non può essere imposta dallo Stato, ma che è però suo compito quello di incoraggiarla e promuoverla. Ne deriva pertanto che la presente legge non può essere una legge d'imposizione, ma in via di massima, solamente una *legge di incoraggiamento*. La legge può essere imperativa soltanto nel senso di precludere in particolare al datore di lavoro la possibilità di vietare ai lavoratori la creazione nell'azienda d'organi di rappresentanza e di partecipazione secondo le disposizioni della legge, oppure di impedirli in altro modo, nonchè di rendere impossibile o quanto meno più difficoltoso ai detti organi l'adempimento dei loro compiti conformemente alla legge.

Consequentemente, la legge non prescrive in nessun modo la creazione obbligatoria, da parte dei lavoratori, di organi

di partecipazione. Essa sancisce soltanto il *diritto dei lavoratori* di creare organi di partecipazione conformemente alle disposizioni della legge in tutte le aziende soggette alla legge (art. 2). Pertanto, i lavoratori sono pienamente liberi di rinunciare alla creazione di simili organi. In tal caso, la legge non ha nessun effetto pratico.

La legge è dunque imperativa nel quadro limitato suddetto; è però evidente che le infrazioni alle disposizioni imperative della legge sottostanno a sanzione penale (art. 37).

Per quanto riguarda invece tutti gli altri aspetti, la legge ha soltanto un compito di incoraggiamento e lascia un vasto campo d'azione alla libertà contrattuale dei partner dell'azienda. Astrazione fatta del contenuto minimo suddetto di natura imperativa, la legge contiene solo *norme di carattere sussidiario*, norme dunque, che sono applicabili solamente nel caso in cui i partner sociali non abbiano adottato, di comune accordo, vale a dire per mezzo d'un contratto collettivo a livello della categoria professionale, oppure per mezzo di una convenzione aziendale in seno a quest'ultima, un'altra soluzione. In fondo, ciò significa che la collaborazione non può essere attuata contro la volontà delle parti. Il progetto di legge è basato sul principio della libertà dei partner sociali d'organizzare la loro collaborazione nell'azienda secondo la loro libera scelta. Questa idea fondamentale non è espressa soltanto nell'art. 2 (principio), ma già nell'art. 1 (scopo e compito della partecipazione) del progetto. In questo senso vanno pure comprese le disposizioni sulla «competenza degli organi della partecipazione» (art. 4).

#### **IV. Base costituzionale**

1. Nelle considerazioni di fondo, che figurano sotto le cifre I e III, abbiamo indicato i motivi probanti che una collaborazione vera e durevole fra datori di lavoro e lavoratori, sia a livello della categoria professionale sia a quello dell'azienda, promette successo soltanto se essa è fondata su una base volontaria, ed abbiamo pure esposto che il compito dello Stato, in questo campo, può essere solo quello di promuovere la collaborazione dei partner sociali nelle categorie professionali e nell'azienda. In via di massima, un'imposizione da parte dello Stato non entra in considerazione.

2. Questa constatazione è pure essenziale per mettere in chiaro la questione della base costituzionale. Infatti, si tratta di sapere se la legge d'incoraggiamento, qui progettata, può o no essere adottata sulla base della Costituzione attualmente in vigore. Questa questione dev'essere chiarita a fondo, siccome i numerosissimi pareri espressi nelle Camere federali e nella stampa riguardanti l'iniziativa costituzionale lanciata dai sindacati in materia di partecipazione, nonché il controprogetto delle Camere federali — ambedue i testi furono respinti da una forte maggioranza nella votazione popolare del 21 marzo 1976 — hanno finito per creare, in merito alla questione costituzionale, una grande confusione.

Esiste infatti una differenza fondamentale fra i due testi costituzionali respinti, da una parte, e l'art. 34 ter, capoverso 1, lettera b, attualmente in vigore, della Costituzione federale, dall'altra. La differenza consiste nel fatto che tanto l'iniziativa dei sindacati, quanto il controprogetto delle Camere federali, prevedevano un obbligo, una imposizione dello Stato per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori, mentre il testo costituzionale in vigore, come risulta chiaramente dai documenti preparatori, non va così lontano; esso non impone la creazione d'organismi di partecipazione; il compito che incombe allo Stato, al riguardo, è solamente quello

di promuovere, nei limiti del possibile, la collaborazione fra i partner sociali.

Per quanto concerne l'imposizione da parte dello Stato di creare organi di partecipazione nelle aziende, il Messaggio del Consiglio federale del 22 agosto 1973 riguardante il progetto di decreto federale relativo all'iniziativa popolare sulla partecipazione e ad un controprogetto si esprime in modo analogo. Il passaggio, che concerne l'art. 34 ter, capoverso 1, lettera b, della Costituzione federale ha il seguente tenore:

*Quando fu emanata questa disposizione (revisione degli articoli economici) non si pensava ancora, e lo dimostrano i documenti di allora, all'istituto della cogestione. Secondo un'interpretazione prettamente storica, questa disposizione non potrebbe dunque servire da fondamento costituzionale per la cogestione. Attenendosi all'interpretazione letterale si potrebbe invece sostenere che taluni atti legislativi in materia di cogestione possono essere emanati nell'ambito dell'articolo suddetto. Difficile però giudicare fin dove si possa estendere interpretazione siffatta. Nel rapporto pubblicato il 18 maggio 1955 dalla Commissione peritale per le questioni della cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori, istituita dal Dipartimento federale dell'economia pubblica, si afferma (cfr. cap. 22) che un diritto di cogestione dei lavoratori in materia di politica aziendale e di politica di produzione, un diritto cioè inerente alla vera e propria direzione economica dell'azienda, non sarebbe costituzionalmente ammissibile. Secondo il tenore e lo spirito del disposto costituzionale, questioni siffatte esulerebbero dal «rapporto» tra datore di lavoro e lavoratore. Detta commissione ricorda d'altronde i limiti posti al principio della libertà di commercio e d'industria. Gli sforzi volti ad instaurare la cogestione nelle questioni riguardanti la direzione vera e propria dell'azienda si urterebbero a limiti costituzionali insormontabili (FF1973,2,p.305-306).*

Formulando queste considerazioni sulla partecipazione, il Consiglio federale — ciò risulta dal contesto — pensava alla partecipazione nel senso dell'iniziativa popolare dei sindacati o del controprogetto delle Camere federali, vale a dire a una partecipazione imposta dallo Stato. Il parere espresso dal Consiglio federale è da condividere appieno, se veramente si trattasse di prescrivere per legge una partecipazione dei lavoratori, cioè di imporre alle aziende una tale partecipazione da parte dello Stato. Ma, nel presente progetto di legge non è in nessun modo questione d'una simile imposizione; si tratta soltanto di adottare una legge che promuova la partecipazione dei lavoratori. A tale intento, l'art. 34 ter, capoverso 1, lettera b, della Costituzione federale in vigore fornisce una base sufficiente; i documenti preparatori relativi a questa disposizione stanno a provarlo.

**3.** Già da lungo tempo le autorità federali si sono occupate del problema che costituisce l'oggetto del presente progetto di legge. Infatti, decenni or sono, specie nell'immediato dopoguerra, il problema d'una strutturazione più stretta delle relazioni fra datori di lavoro e lavoratori figurava in primo piano nella discussione politica, tanto in Svizzera quanto in molti altri Paesi. In sostanza, si trattava di consolidare la posizione dei lavoratori, sia nell'azienda come in genere nel processo di lavoro e di produzione. Sempre più insistentemente si esigeva che i lavoratori potessero trattare su un piede d'uguaglianza con i datori di lavoro, quando si trattava di stabilire le condizioni di lavoro (Messaggio complementare del Consiglio federale del 3 agosto 1945 sulla revisione degli articoli economici della Costituzione federale (FF 1945, p.741). Un grande numero di interventi parlamentari — in particolare i postulati Robert, Leuenberger, Berthoud nel 1943, Ilg, Anderegg, Speiser, Schmid-Zürich, Favre, Bühler nel 1944 e Flückiger nel 1945 (si veda il rispettivo testo nel Messaggio complementare, FF '45, p. 742-

745) — andavano in questa direzione. Tutti questi postulati avevano in comune la tendenza a far adottare provvedimenti atti ad assicurare la pace sociale attraverso una collaborazione stretta e continua fra datori di lavoro e lavoratori, sostenuta con un appoggio più o meno vigoroso da parte dello Stato. Considerati separatamente, i detti postulati presentavano delle differenze considerevoli gli uni dagli altri, sia quanto allo scopo che si erano prefissi, sia quanto ai mezzi preconizzati (Messaggio complementare, FF 1945 p. 745). Questa importanza accentuata dei problemi di politica sociale ha costituito il motivo che indusse, nella procedura di revisione in corso degli articoli economici della Costituzione federale, a una nuova, riponderata redazione dell'art. 34 ter, nel quale hanno trovato espressione i suddetti problemi, specie nel capoverso 1, lettera b. In virtù di questa disposizione, la Confederazione ha il diritto di emanare disposizioni «sui rapporti tra datore di lavoro e lavoratore, segnatamente sul disciplinamento comune delle questioni che interessano l'azienda e la professione.»

Per quanto attiene ai postulati summenzionati, il Messaggio complementare del Consiglio federale del 3 agosto 1945 contiene, fra altre, le considerazioni seguenti:

*Nella nostra risposta al postulato Robert, come pure in altre occasioni, abbiamo già detto come approviamo la volontà espressa nei ceti economici di lavorare con spirito di collaborazione. Ci siamo dichiarati disposti a sostenere ed incoraggiare gli sforzi che fossero tentati in questo senso, a condizione che siano attuabili e che si possano avere le basi giuridiche necessarie. Noi approviamo in modo speciale la tendenza che si manifesta attualmente di evitare che lo Stato s'immischi ad oltranza nei rapporti tra datori di lavoro ed operai, dovendo esso piuttosto limitarsi al conferimento del carattere obbligatorio generale alle convenzioni concluse e alle decisioni prese dagli organi che rivestono carattere paritetico. Per conto nostro, preferiamo questo*

*modo di fare ad una regolamentazione stabilita direttamente dallo Stato. In questo campo è specialmente la volontà delle parti di collaborare lealmente che costituisce l'elemento decisivo. Per conseguenza, tutte le decisioni che vengono «dal basso» sembrano essere più efficaci e durature delle prescrizioni legali imposte «dall'alto».*

*E' superfluo avvertire che nella fase della revisione degli articoli economici, non si può trattare che della creazione delle basi costituzionali indispensabili per garantire il felice sviluppo e l'attuazione dell'idea della comunità d'impresa e della comunità professionale. I particolari saranno regolati dalle leggi esecutive e per conseguenza non sono compresi nell'ambito della presente esposizione (FF 1945, p. 746).*

A titolo di conclusione, il Consiglio federale, nel suo Messaggio in parola, si esprime nel modo seguente in merito ad una collaborazione più stretta fra datori di lavoro e lavoratori:

*Prescindendo dal conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro e agli altri accordi intesi a favorire la pace nel lavoro, ci è sembrato necessario riservare alla Confederazione la competenza richiesta per emanare, in via legislativa diretta, prescrizioni concernenti i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori. Questo diritto deve parimente contribuire all'attuazione dell'idea di comunità professionale e di comunità di impresa. Per conseguenza, non vorremmo limitarlo alle sole questioni concernenti le condizioni di lavoro; esso dovrebbe invece permettere di risolvere ancora altri problemi economici e sociali (FF 1945, p. 748).*

4. Queste considerazioni sulla genesi dell'art. 34 ter, capoverso 1, lettera b, della Costituzione federale sono una prova evidente — astrazione fatta del tenore stesso della disposizione la quale è formulata in senso assai vasto — ch'esso costituisce una base costituzionale sufficiente per adottare le necessarie disposizioni di legge sulla partecipa-

zione di lavoratori nell'azienda, disposizioni che, in più, non devono limitarsi alle questioni sociali, ma che possono riguardare anche quelle economiche inerenti all'azienda. A questo riguardo, è nondimeno essenziale ritenere che si tratta d'una legge di incoraggiamento e non d'una legge d'imposizione. Il Consiglio federale si è espresso in modo formale nel senso che la collaborazione non deve essere imposta; essa deve invece svilupparsi quanto possibile dall'interno; il compito dello Stato è quello di favorirne lo sviluppo. Le considerazioni menzionate stanno inoltre a provare che l'essenziale non risiede in sè, anche se sforzi di collaborazione si concretizzano sotto forma di istituzioni, quali le commissioni d'azienda o simili, nel fatto che tali istituzioni esistono, ma in primo luogo in un atteggiamento positivo delle persone interessate. Se un tale atteggiamento non sussiste, anche i provvedimenti dello Stato più generosi e impegnativi non riescono ad assicurare un successo vero e duraturo di collaborazione. Ne deriva perciò che lo Stato deve limitarsi a sostenere nel miglior modo possibile la collaborazione fra i datori di lavoro ed i lavoratori, che questi stessi già hanno avviato.

5. Per quanto attiene alle disposizioni, che possono essere adottate in virtù dell'art. 34 ter, capoverso 1, lettera b, della Costituzione federale, si deve ritenere che può trattarsi in primo luogo di disposizioni che concernono la creazione d'istituzione nel quadro dell'azienda (commissioni dei lavoratori, commissioni aziendali, consigli d'azienda e simili), nonchè di disposizioni che si riferiscono alla creazione d'istituzioni a livello della categoria professionale (commissioni paritetiche professionali, camere professionali o istituzioni analoghe). La legge può pure definire in modo più particolareggiato l'organizzazione ed i compiti delle menzionate istituzioni.

Per quanto riguarda l'aspetto di fondo, rientrano nell'ambito dei « rapporti tra datore di lavoro e lavoratore » nel senso

dell'art. 34 ter, capoverso 1, lettera b, della Costituzione federale, tutte le questioni sociali ed economiche che interessano in comune i datori di lavoro ed i lavoratori. Il campo d'applicazione di questa disposizione costituzionale è dunque assai vasto per quanto attiene alle materie. Al livello dell'azienda ciò significa che su base volontaria e di vicendevole intesa nelle aziende, si può introdurre un diritto di codecisione dei lavoratori in tutte le questioni sociali ed economiche dell'azienda; anzi, una vera e propria direzione paritetica dell'azienda, una direzione in comune da parte del datore di lavoro e dei lavoratori.

Se invece si trattasse — il che non è il caso nel presente progetto di legge — d'un diritto di codecisione dei lavoratori da imporre al datore di lavoro da parte della legge e che implicasse anche le questioni economiche dell'azienda, una tale imposizione statale sarebbe anticostituzionale. Infatti, una simile legge violerebbe altre norme fondamentali della Costituzione federale, in particolare quella che garantisce la libertà di commercio e d'industria, nonché quella che garantisce la proprietà. Quando si elaborava l'art. 34 ter, mai non fu questione d'abrogare, anche solo parzialmente, altre norme fondamentali della Costituzione federale. Per lontano che possa andare l'ordinamento per legge della collaborazione fra i datori di lavoro e lavoratori sulla base dell'art. 34 ter, della Costituzione federale, esso deve comunque restare nei limiti costituzionali stabiliti.

## V. Compito legislativo

1. La collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori può assumere forme diverse, secondo il suo grado d'intensità (informazione, consultazione, codecisione) e secondo il suo oggetto (questioni tecniche del lavoro, sociali, economiche).

Quanto al fondo, si tratta innanzitutto di coltivare le relazioni umane nell'azienda, nell'intento di procurare ai lavoratori un massimo di soddisfazione e interesse personale nell'esecuzione del lavoro; al tempo stesso, si tratta pure di assicurare loro, nella misura del possibile, il loro impiego nell'azienda, che costituisce la base della loro esistenza materiale, nonché di accordar loro le migliori condizioni materiali di lavoro possibili.

Le rivendicazioni che tendono ad introdurre la cosiddetta «democrazia economica», sovente sollevate in connessione con il problema della collaborazione fra capitale e lavoro, oltrepassano il quadro della politica sociale e toccano il campo della politica economica.

D'altra parte, gli articoli economici della Costituzione federale, pertanto anche l'art. 34 ter, sono profondamente fondati sull'idea della comunità d'interessi fra capitale e lavoro, nonché sull'idea che lavoratori e datori di lavoro hanno lo stesso diritto al rispetto della loro personalità e ad essere riconosciuti come complementari gli uni degli altri ed in grado di collaborare su una base contrattuale.

2. Incombe alla futura legge di promuovere ed incoraggiare una tale disposizione d'animo. Ciò facendo, occorre tuttavia tener conto delle esperienze, le quali dimostrano che i problemi della collaborazione fra i due fattori principali dell'economia trovano nell'azienda, come del resto anche altrove, soltanto soluzioni relative, non mai definitive, vale a dire soluzioni, che rispondono alle esigenze concrete del mo-

mento. Le soluzioni «assolute, dottrinarie, programmatiche» in pratica non sono soluzioni.

Nell'intento di proseguire un'evoluzione organica, la futura legge dovrà poggiare i suoi sforzi su quanto già è stato raggiunto finora nelle relazioni fra datori di lavoro e lavoratori. L'inizio di questa evoluzione risale lontano nel tempo, ma si può constatare con soddisfazione che i risultati ottenuti sono in complesso rallegranti. Non vi è pertanto motivo di pensare a innovazioni radicali. Come nel passato, così anche nell'avvenire, le associazioni professionali padronali e sindacali continueranno ad avere una parte determinante per quanto riguarda la collaborazione fra capitale e lavoro a livello della categoria professionale; a livello dell'azienda invece, tale compito spetta agli organi che rappresentano i lavoratori, da una parte, ed il datore di lavoro, dall'altra. A tale scopo, le associazioni professionali si servono dello strumento del contratto collettivo di lavoro, mentre gli organi a livello aziendale hanno come strumento di collaborazione la convenzione aziendale.

3. Si deve ritenere in questo contesto, che nel nostro diritto positivo lo strumento del contratto collettivo di lavoro ha già trovato un ordinamento giuridico adeguato (Titolo X del CO e la legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro), mentre tale non è ancora il caso per quel che attiene alla convenzione aziendale.

A questo riguardo non si deve dimenticare che la convenzione aziendale costituisce, alla stessa guisa del contratto collettivo di lavoro, una parte integrante dello statuto del lavoro, siccome anch'essa serve a ordinare i rapporti fra datore di lavoro e lavoratori d'un'azienda e pertanto le condizioni di lavoro nell'azienda.

A differenza del contratto collettivo di lavoro, il quale è applicabile — astrazione fatta del caso di conferimento del carattere obbligatorio generale — ai soli membri delle asso-

ciazioni contraenti, la convenzione aziendale s'applica, per natura sua, a tutti i lavoratori dell'azienda. Infatti, non è concepibile che possano applicarsi in un'azienda norme giuridiche diverse per una stessa categoria di lavoratori. In seno all'azienda, il fatto di appartenere o no ad un'organizzazione professionale non ha alcuna importanza.

Per tutto il resto, se si vuole che la convenzione aziendale possa adempiere la sua funzione, deve essere assimilata, per quanto concerne i suoi effetti giuridici rispetto al datore di lavoro ed ai lavoratori dell'azienda, al contratto collettivo di lavoro; le sue norme devono cioè avere un effetto immediato e relativamente imperativo; esse devono costituire in altre parole, disposizioni minime, alle quali non si possa derogare a svantaggio del lavoratore. Nel presente progetto di legge, la convenzione aziendale è disciplinata all'art. 30.

## **VI. Brevi osservazioni riguardanti il testo del progetto di legge**

1. Per quanto attiene alla terminologia, il termine «**partecipazione**» è ritenuto come la nozione più indicata per abbracciare i diversi gradi d'intensità della collaborazione (informazione, consultazione, codecisione). Pertanto, il titolo abbreviato della legge è «Legge sulla partecipazione». In tedesco occorre comunque evitare di servirsi della nozione di «Betriebsverfassungsgesetz», dato che questa richiama troppo una legislazione straniera, che del resto è fondata su un altro concetto (carattere imperativo) di quello della legge qui preconizzata (legge d'incoraggiamento). S'aggiunge in più un motivo di fondo: il presente progetto non si limita alle sole questioni sociali; esso include pure quelle economiche dell'azienda.

2. Siccome la nozione «azienda» è un termine che corrisponde tanto alla nozione tedesca di «Betrieb» (opificio)

quanto a quella di «Unternehmung» (impresa, nel senso economico di questo termine) e dato che una simile distinzione non è sufficientemente chiara e nemmeno necessaria — comportando ogni provvedimento sociale una sua ripercussione economica e viceversa —, il progetto di legge si serve unicamente del termine «azienda», restando beninteso che questa nozione non esclude gli aspetti economici dell'azienda. In pratica, questa nozione non causerà difficoltà, siccome la legge non mette limiti alla «partecipazione» e dato anche che la delimitazione del campo della «partecipazione» spetta alla convenzione aziendale, vale a dire agli interessati stessi. Il titolo della legge è stato formulato intenzionalmente in modo generale.

3. L'art. 2 del progetto stabilisce una norma fondamentale per tutta la legge; esso accorda ai lavoratori dell'azienda il diritto di creare organi di rappresentanza del personale e, pertanto, della partecipazione. Va da sé che a questo diritto corrisponde necessariamente l'obbligo del datore di lavoro di ammettere nella sua azienda la creazione di simili organi e di non impedirli in nessun modo. In questo senso tale disposizione ha carattere imperativo e rientra nell'ambito del diritto pubblico; essa sottostà perciò alla sanzione dello Stato (art. 37 e 38: Disposizioni penali).

Fra l'art. 2 e l'art. 1 esiste un nesso di fondo assai stretto; infatti, quest'ultimo articolo dichiara formalmente che per il resto della legge, questa non è una legge d'imposizione, ma di **incoraggiamento**.

Nello stesso articolo, quindi già all'inizio della legge, si è voluto mettere in evidenza l'importanza del principio della «**buona fede**», sul quale deve poggiare in modo particolare la collaborazione nell'azienda, se veramente si vuol parlare di una collaborazione nel senso più sostanziale di questa nozione. Quest'articolo costituisce la base morale della partecipazione nell'azienda, motivo per cui esso assume un'importanza fondamentale.

Conseguentemente, per quanto concerne la natura giuridica delle norme della legge, si deve segnalare che questa **ha carattere imperativo** soltanto per quanto riguarda il diritto dei lavoratori alla creazione di organi della partecipazione, nonchè il diritto di questi ultimi all'esercizio delle loro funzioni senza impedimento alcuno. Per tutto il resto, la legge ha un **carattere sussidiario**, il che significa che le disposizioni della legge sono applicabili nella misura in cui un contratto collettivo di lavoro o una convenzione aziendale non dispongono altrimenti (art. 7).

**4.** Per quanto attiene al campo d'**applicazione della legge rispetto alle aziende ed alle persone**, il progetto riprende, in linea di massima, la delimitazione che è data, in materia, al campo d'applicazione della legge federale sul lavoro e della legge federale sulla durata del lavoro, con la differenza che sono sottoposte alla legge sulla partecipazione, solo le aziende che occupano in modo durevole almeno 6 lavoratori. Perciò, tutte le disposizioni delle due dette leggi relative al loro campo d'applicazione sono applicabili per analogia ai fatti concernenti il campo d'applicazione, della legge sulla partecipazione quanto alle aziende ed alle persone. In via generale, è da osservare che le questioni relative al campo d'applicazione devono essere studiate più da vicino al momento dell'esame definitivo del progetto. La soluzione adottata nel progetto vuole solamente dare un'idea nelle grandi linee della delimitazione del suo campo d'applicazione.

**5.** Nell'interesse di una buona armonizzazione della collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori a livello della categoria professionale ed a quello aziendale, occorre delimitare chiaramente le rispettive **competenze** dei diversi organi; si devono evitare conflitti positivi o negativi di competenza. Così pure, importa chiarire il rapporto fra **contratto collettivo di lavoro**, da una parte, e **convenzione aziendale**, dall'altra. Servono a questo scopo l'art. 4 (competenza de-

gli organi della partecipazione), l'art. 5 (competenza delle associazioni professionali), l'art. 6 (rapporto fra la partecipazione ed il contratto collettivo di lavoro).

**6.** Per quel che attiene all'**organizzazione della partecipazione nell'azienda** (II. capitolo del progetto), fanno stato le disposizioni riguardanti gli organi della partecipazione (art. 9. organi della partecipazione), il rappresentante del personale (nelle aziende fino a 20 lavoratori; art. 10), il numero dei membri della commissione aziendale (art. 11; in funzione del numero dei lavoratori dell'azienda), la presa in considerazione della struttura del personale (art. 12), il diritto di voto e l'eleggibilità (art. 13), l'elezione della commissione aziendale (art. 14), la preparazione dell'elezione della commissione aziendale (art. 15), le prescrizioni riguardanti l'elezione (art. 16) e i membri supplenti della commissione aziendale (art. 17).

**7.** In merito alla **costituzione ed alla gestione della commissione aziendale** (III. capitolo del progetto), il progetto contiene disposizioni sulla costituzione della commissione aziendale (art. 18), sulla durata del mandato della commissione aziendale e sulla fine della qualità di membro (art. 19), il rapporto fra la commissione aziendale ed i lavoratori (art. 20), la rappresentazione della commissione aziendale (art. 21), le prescrizioni relative alla gestione (art. 22), il regolamento della commissione aziendale (art. 23) e gli obblighi del datore di lavoro rispetto alla commissione aziendale (art. 24).

**8.** Le competenze degli organi della partecipazione dei lavoratori non possono avere altra fonte che nell'**assemblea aziendale**, motivo per cui questa detiene una posizione essenziale nelle questioni relative alla partecipazione. Questa posizione deve essere fissata nella legge. Servono a questo scopo le prescrizioni sulla convocazione (art. 25), sulle

competenze dell'assemblea aziendale (art. 26) e sugli obblighi del datore di lavoro rispetto all'assemblea aziendale (art. 27).

9. Un capitolo speciale (VI capitolo) è consacrato ai **compiti comuni del datore di lavoro e della commissione aziendale**; esso comporta prescrizioni sul principio della collaborazione (art. 28), sull'atteggiamento rispetto ai lavoratori dell'azienda (art. 29), sulla convenzione aziendale (art. 30), sull'obbligo di mantenere il segreto (art. 31), sui compiti generali della commissione aziendale (art. 32), sui diritti alla informazione della commissione aziendale (art. 33), sui diritti alla consultazione della commissione aziendale (art. 34) e sui diritti alla codecisione della commissione aziendale (art. 35.).

Già più sopra, in connessione con l'art. 1, (cifra 3) abbiamo attirato l'attenzione sull'importanza dell'art. 28.

Così pure, già abbiamo indicato (cifra IV-3) i motivi che esigono di dare alla convenzione aziendale, quale strumento giuridico della partecipazione, la struttura giuridica necessaria.

I diritti alla partecipazione dei lavoratori nell'azienda comportano i tre seguenti gradi d'intensità:

- **Il diritto all'informazione:** questo diritto vuole che i lavoratori siano informati da parte del datore di lavoro, a tempo utile ed in modo oggettivo, sui fatti importanti che li riguardano.
- **Il diritto alla consultazione:** questo diritto implica che i lavoratori siano consultati prima che decisioni concernenti l'azienda siano prese.
- **Il diritto alla codecisione:** questo diritto significa che nessuna decisione concernente l'azienda può essere presa senza il consenso dei lavoratori.

In virtù della legge, un diritto alla codecisione esiste solamente negli affari enumerati all'art. 35 e un diritto alla

consultazione soltanto negli affari enumerati all'art. 34. Tuttavia, nulla impedisce che i detti diritti vengano estesi, per contratto collettivo di lavoro o convenzione aziendale, ad altri affari. Ciò risulta dalla natura di norme minime e dal carattere sussidiario della legge.

**10.** Per quanto concerne l'**esecuzione della legge**, nella misura in cui questa contiene delle disposizioni di diritto pubblico, la cui esecuzione incombe allo Stato, siamo del parere che questo compito dev'essere affidato al medesimo organismo, al quale è affidata l'esecuzione della legge sul lavoro. Per tale motivo, il progetto di legge prevede che le disposizioni della legge sul lavoro, contenute nell'art. 40 (disposizioni esecutive), negli art. 41-44 (attribuzioni e organizzazione delle autorità), negli art. 45-49 (obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori, negli art. 50-54 (decisioni e provvedimenti amministrativi) e negli art. 55-58 (giurisdizione amministrativa) sono applicabili per analogia, nella misura compatibile con il contenuto ed il carattere della presente legge, anche per quanto attiene all'esecuzione della legge sulla partecipazione.

Incombe tuttavia all'autorità competente di esaminare più da vicino i vari aspetti dell'esecuzione e di proporle le prescrizioni necessarie.

**11.** Le **disposizioni penali** si limitano a colpire il divieto di creare organi della partecipazione nell'azienda e l'impedimento fatto ai detti organi di svolgere le loro mansioni di partecipazione conformemente alla legge. Nel quadro della partecipazione, poco è lo spazio per il giudice penale.



**Progetto  
di legge federale  
sulla partecipazione  
dei lavoratori**



L'Assemblea federale della Confederazione svizzera, visto l'art. 34 ter, capoverso 1, lettera b, della Costituzione federale, visto il messaggio del Consiglio federale del...

*decreta:*

### *1. Disposizioni generali*

#### **Art. 1**

##### *Scopo e compito della partecipazione*

1. La presente legge tende a promuovere una collaborazione basata sulla reciproca fiducia fra il datore di lavoro ed i lavoratori dell'azienda secondo le regole della buona fede; in tale guisa, essa vuole assicurare la pace sociale nell'azienda.
2. In collaborazione con il datore di lavoro, gli organi della partecipazione hanno il compito particolare di difendere e promuovere gli interessi inerenti alla salute, economici, sociali e spirituali dei lavoratori nell'azienda.
3. La salvaguardia ed il promovimento degli interessi dei lavoratori nell'azienda sono da attuare attraverso la ricerca d'un compromesso ragionevole fra gli interessi dei lavoratori e quelli del datore di lavoro.

#### **Art. 2**

##### *Principio*

Nelle aziende sottoposte alla presente legge, i lavoratori possono creare organi della partecipazione in conformità alle disposizioni della legge, qualora l'assemblea aziendale l'abbia deciso.

### **Art. 3**

#### *Campo d'applicazione quanto alle aziende ed alle persone*

1. La legge è applicabile alle aziende, che sono sottoposte alla legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro, nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro) ed alla legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Legge sulla durata del lavoro) e che occupano in modo durevole almeno 6 lavoratori.
- 2 Per il resto, il campo d'applicazione quanto alle aziende ed alle persone, della presente legge coincide con quello della legge sul lavoro e con quello della legge sulla durata del lavoro.
3. Le disposizioni della legge sul lavoro e della legge sulla durata del lavoro relative all'applicabilità delle stesse ad una determinata azienda, a determinate parti o a determinati lavoratori d'una azienda sono applicabili per analogia pure per quanto riguarda l'applicabilità della presente legge.

### **Art. 4**

#### *Competenza degli organi della partecipazione*

1. Gli organi della partecipazione sono indipendenti, entro i limiti degli affari dell'azienda, nella salvaguardia degli interessi dei lavoratori e nello svolgimento dei loro compiti. Nell'azienda, essi sono il partner sociale del datore di lavoro.
2. Nell'esercizio della loro attività, essi devono evitare ogni disturbo al compito incombente all'azienda. Essi non sono autorizzati ad intervenire, con disposizioni autonome, nella direzione e nel funzionamento dell'azienda.

## **Art. 5**

### *Competenza delle associazioni professionali*

1 La competenza delle associazioni professionali dei datori di lavoro e dei lavoratori nell'ambito oltrepassante l'azienda non è toccata dalle disposizioni della presente legge. Resta pure intatta la loro competenza attuale di concludere contratti collettivi di lavoro applicabili ad una sola azienda.

2. I partner dell'azienda, il datore di lavoro, da una parte, e gli organi della partecipazione, dall'altra, possono, dopo averne informato a tempo il partner, fare appello alle loro associazioni professionali, per essere assistiti nelle trattative.

## **Art. 6**

### *Rapporto fra la partecipazione e gli ordinamenti stabiliti in virtù di contratti collettivi di lavoro.*

Il contratto collettivo di lavoro prevale sulla convenzione aziendale secondo l'art. 30 della presente legge; tuttavia, la convenzione aziendale può derogare alle norme del contratto collettivo di lavoro in favore dei lavoratori.

## **Art. 7**

### *Rapporto fra la legge, il contratto collettivo di lavoro e la convenzione aziendale*

Le disposizioni della legge sono applicabili nella misura in cui un contratto collettivo di lavoro o una convenzione aziendale non dispongono altrimenti.

## **Art. 8**

### *Diritti e obblighi dei lavoratori*

1. I lavoratori non devono essere limitati nell'esercizio dei loro diritti di partecipazione e non devono subire nessun svantaggio a causa dell'esercizio di questi diritti.

2. I lavoratori possono, in ogni tempo, porre domande, esprimere desideri, presentare reclamazioni, denunce o suggerimenti agli organi della partecipazione.
3. I diritti e gli obblighi del lavoratore rispetto al datore di lavoro, risultanti dal suo rapporto di lavoro, non sono toccati dalle disposizioni della presente legge.

## **II. Organizzazione della partecipazione**

### **Art. 9**

#### *Organi della partecipazione*

Gli organi della partecipazione dei lavoratori nell'azienda sono:

- a) il rappresentante del personale, nelle aziende che occupano in modo durevole, fino a 20 lavoratori,
- b) la commissione aziendale, in tutte le altre aziende.

### **Art. 10**

#### *Rappresentante del personale*

1. Il rappresentante del personale è eletto nello stesso modo in cui è eletta la commissione aziendale.
2. Nella misura in cui la loro natura lo permette, le disposizioni sulla commissione aziendale sono applicabili per analogia anche al rappresentante del personale.

### **Art. 11**

#### *Numero dei membri della commissione aziendale*

1. Nelle aziende, che occupano in modo durevole da 21 a 50 lavoratori, la commissione aziendale si compone di 3 membri e nelle aziende, che occupano in modo durevole da 51 a 100 lavoratori, di 4 membri. Nelle aziende, che occupano in

modo durevole 101 e più lavoratori, il numero dei membri della commissione aziendale aumenta di 1 membro per ogni effettivo ulteriore a 200 lavoratori e, nelle aziende, che occupano in modo durevole 1001 e più lavoratori, di 1 membro per ogni effettivo ulteriore a 500 lavoratori.

2. Le frazioni di meno della metà degli aumenti suddetti non sono prese in considerazione; le frazioni, che oltrepassano la detta metà, sono considerate come aumenti completi.

### **Art. 12**

#### *Presa in considerazione della struttura del personale*

1. Nella composizione della commissione aziendale, si deve tener conto, nella misura del possibile, della struttura del personale.

2. In particolare, devono essere rappresentati nella commissione aziendale, in misura adeguata, i lavoratori maschili e femminili, i lavoratori della produzione e dell'amministrazione nonché i lavoratori conformemente alla natura della loro attività nell'azienda.

### **Art. 13**

#### *Diritto di voto e eleggibilità*

1. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori, che al momento dell'elezione sono occupati in modo durevole nell'azienda ed hanno compiuto i 18 anni d'età.

2. Sono eleggibili tutti i lavoratori che hanno diritto di voto e che al momento dell'elezione sono occupati almeno da 1 anno nell'azienda.

### **Art. 14**

#### *Elezione della commissione aziendale*

1. La commissione aziendale è eletta per scrutinio segreto e diretto, a meno che l'assemblea aziendale non abbia deciso un altro modo d'elezione.

2. L'elezione avviene secondo lo scrutinio proporzionale. Se vi è una sola proposta d'elezione, questa avviene secondo lo scrutinio maggioritario.
3. Il dettaglio dell'elezione è regolato per ordinanza.

### **Art. 15**

#### *Preparazione dell'elezione della commissione aziendale*

1. Nelle aziende, nelle quali non esiste ancora una commissione aziendale, i lavoratori dell'azienda designano, in un'assemblea aziendale, una commissione d'elezione, composta d'un presidente e di almeno 2 altri membri. Questa commissione prepara l'istituzione della commissione aziendale e vi procede per elezione in un'assemblea aziendale.
2. Nelle aziende, nelle quali esiste già una commissione aziendale, incombe a questa commissione il compito d'organizzare l'elezione del suo rinnovo.
3. Se i lavoratori dell'azienda non designano la commissione d'elezione o se la commissione aziendale non organizza l'elezione del suo rinnovo, è ritenuto che i lavoratori rinunciano all'istituzione d'una commissione aziendale.

### **Art. 16**

#### *Prescrizioni concernenti l'elezione*

1. Il Consiglio federale stabilisce le prescrizioni necessarie per una preparazione adeguata e per un'organizzazione corretta dell'elezione (regolamento d'elezione).
2. Esso stabilisce in particolare le prescrizioni relative alle liste degli elettori, alla ripartizione dei seggi fra i diversi gruppi di lavoratori, alla pubblicazione dell'elezione, alle proposte d'elezione, alla procedura di votazione, alla verifica dei voti ed alla contestazione dell'elezione.

#### **Art. 17**

##### *Membri supplenti della commissione aziendale*

I lavoratori non eletti, che hanno ricevuto il numero più elevato di voti della loro lista di proposte d'elezione, sostituiscono d'ufficio un membro che lascia la commissione aziendale o un membro temporaneamente impedito nell'esercizio del suo mandato.

### **III. Costituzione e gestione della commissione aziendale**

#### **Art. 18**

##### *Costituzione della commissione aziendale*

Appena possibile dopo la constatazione del risultato definitivo dell'elezione, la commissione d'elezione, o, se del caso, la commissione aziendale in carica convoca i membri eletti alla seduta costitutiva della nuova commissione aziendale; nel corso di questa seduta saranno pure designati il presidente della commissione aziendale ed il suo sostituto.

#### **Art. 19**

##### *Durata del mandato della commissione aziendale e fine della qualità di membro*

1. La durata in carica della commissione aziendale è di 3 anni e inizia a contare dal giorno della sua costituzione.
2. La durata del mandato di ciascuno dei membri della commissione aziendale cessa contemporaneamente con quello della commissione stessa. Una rielezione è ammessa senza limiti.

3. La qualità di membro della commissione aziendale scade inoltre per dimissione, cessazione del rapporto di lavoro nell'azienda, estinzione dell'eleggibilità o decisione di revocazione.

#### **Art. 20**

##### *Rapporto fra la commissione aziendale ed i lavoratori*

Il rapporto fra la commissione aziendale ed i lavoratori è retto, per analogia, dalle norme del diritto sulle associazioni (art. 60 e seguenti del CCS).

#### **Art. 21**

##### *Rappresentazione della commissione aziendale*

Nei rapporti esterni, la commissione aziendale è rappresentata, entro i limiti delle sue decisioni, dal suo presidente.

#### **Art. 22**

##### *Prescrizioni relative alla gestione*

1. Il Consiglio federale stabilisce le prescrizioni necessarie per una gestione corretta della commissione aziendale.
2. Esso stabilisce in particolare le prescrizioni relative alla convocazione dei membri, la tenuta di sedute e la presa di decisioni.

#### **Art. 23**

##### *Regolamento di gestione della commissione aziendale*

Entro i limiti delle prescrizioni stabilite, la commissione aziendale può adottare, in un regolamento di gestione scritto, altre disposizioni che regolano la gestione.

#### **Art. 24**

##### *Obblighi del datore di lavoro rispetto alla commissione aziendale*

1. Il datore di lavoro deve liberare i membri della commissione aziendale dal loro compito professionale, senza riduzione della remunerazione del lavoro, nella misura in cui un adempimento normale dei compiti della commissione aziendale lo richiede e la natura dell'azienda lo permette.
2. Il datore di lavoro deve, inoltre, mettere alla disposizione, gratuitamente, della commissione aziendale per la gestione corrente dei suoi affari, i locali, i mezzi materiali ed il personale necessari.
3. Le altre spese vanno a carico dei lavoratori.

#### **IV. Assemblea aziendale**

#### **Art. 25**

##### *Composizione e convocazione*

1. L'assemblea aziendale si compone dei lavoratori dell'azienda. Essa è convocata dal presidente della commissione aziendale in virtù d'una decisione di quest'ultima; il quale la dirige pure in funzione d'un ordine del giorno stabilito in anticipo.
2. Nei casi in cui la natura dell'azienda, non permette una convocazione di tutti i lavoratori a un'assemblea aziendale comune, assemblee parziali saranno convocate.
3. Nel corso dell'anno civile sarà convocata almeno un'assemblea aziendale, alla quale la commissione aziendale sottoporrà il suo rapporto annuale d'attività.

4. Il datore di lavoro sarà invitato ad assistere a questa assemblea annuale, al quale sarà comunicato in anticipo l'ordine del giorno. Egli ha il diritto di farsi rappresentare, nonchè di prendere la parola.

#### **Art. 26**

##### *Competenza dell'assemblea aziendale*

1. L'assemblea aziendale è autorizzata a trattare solamente le questioni riguardanti gli interessi inerenti alla salute, economici, sociali e spirituali dei lavoratori nell'azienda.
2. Nei limiti delle sue competenze, l'assemblea aziendale può prendere decisioni che legano la commissione aziendale.

#### **Art. 27**

##### *Obblighi del datore di lavoro rispetto all'assemblea aziendale*

Nella misura del possibile, il datore di lavoro deve mettere a disposizione della commissione aziendale, gratuitamente, locali adeguati per la convocazione delle assemblee aziendali.

### **V. Compiti comuni del datore di lavoro e della commissione aziendale**

#### **Art. 28**

##### *Principio della collaborazione*

La commissione aziendale ed il datore di lavoro devono ricercare, nella salvaguardia dei loro interessi, un compro-

messo che risponda all'interesse delle due parti. Essi devono in particolare, in caso di divergenze, deliberare con la ferma volontà di giungere ad un'intesa e fare proposte intese a comporre le loro divergenze. Durante le trattative, le due parti devono astenersi da ogni azione che possa compromettere la pace nell'azienda.

#### **Art. 29**

##### *Atteggiamento rispetto ai lavoratori dell'azienda*

1. Il datore di lavoro e la commissione aziendale devono vigilare assieme, affinché tutte le persone occupate nell'azienda siano trattate secondo giustizia e equità; in particolare, deve essere evitato ogni trattamento discriminatorio.
2. Essi devono in più proteggere la personalità dei lavoratori occupati nell'azienda e, nella misura del possibile favorirne il libero sviluppo.

#### **Art. 30**

##### *Convenzione aziendale*

1. Le convenzioni fra il datore di lavoro e la commissione aziendale devono essere concluse per iscritto.
2. Nella misura in cui queste convenzioni stabiliscono norme circa la conclusione, il contenuto e la fine dei contratti individuali di lavoro, esse hanno un effetto diretto e imperativo. Derogazioni possono essere stipulate soltanto a favore dei lavoratori.
3. La convenzione aziendale può contenere anche le altre disposizioni che concernono i rapporti fra i datori di lavoro e i lavoratori dell'azienda, nonché disposizioni che regolano i diritti e gli obblighi reciproci del datore di lavoro e della commissione aziendale.
4. Le disposizioni legali sul contratto collettivo di lavoro s'applicano per analogia alla convenzione aziendale.

### **Art. 31**

#### *Obbligo di mantenere il segreto*

1. I membri della commissione aziendale sono tenuti a mantenere il segreto sugli affari dell'azienda destinati a restare confidenziali, di cui hanno avuto conoscenza nell'esercizio della loro funzione di membro della commissione aziendale. Quest'obbligo riguarda pure le questioni di natura personale dei lavoratori.
2. Detto obbligo esiste anche dopo l'estinzione della qualità di membro della commissione aziendale.

### **Art. 32**

#### *Compiti generali della commissione aziendale*

1. La commissione aziendale vigila, affinché le disposizioni della legislazione sul lavoro, dei contratti collettivi di lavoro e delle convenzioni aziendali siano rispettate nell'azienda.
2. Essa propone al datore di lavoro i provvedimenti da prendere nell'interesse dei lavoratori e dell'azienda.
3. Essa informa i lavoratori sugli eventi nell'azienda, che toccano i loro interessi, in particolare sui mutamenti, che hanno un influsso sulla loro situazione nell'azienda; essa riceve inoltre le reclamazioni fondate dei lavoratori e assiste quest'ultimi nella difesa dei loro interessi rispetto al datore di lavoro.

### **Art. 33**

#### *Diritti all'informazione della commissione aziendale*

1. Il datore di lavoro informa regolarmente, a tempo e in modo completo, tuttavia almeno una volta nel corso dell'anno civile, la commissione aziendale sugli affari di natura economica dell'azienda, sull'organizzazione del processo di la-

voro e sulla pianificazione del personale, in particolare su quanto segue:

- la situazione economica e finanziaria dell'azienda,
- la situazione relativa alla produzione e la vendita,
- i metodi di fabbricazione e di lavoro,
- i progetti di razionalizzazione,
- la restrizione, la chiusura, la fusione o il trasferimento dell'azienda o parti di questa,
- i mutamenti circa l'organizzazione dell'azienda od il suo scopo,
- la pianificazione di costruzione, di trasformazione o d'ingrandimento di locali della produzione, dell'amministrazione o d'altri locali dell'azienda, nonché la pianificazione d'installazioni tecniche, di nuovi procedimenti di lavoro o d'una nuova organizzazione del lavoro,
- l'organizzazione dei posti di lavoro,
- i bisogni attuali e futuri di manodopera, i provvedimenti riguardanti il personale e la sua formazione o adattamento professionali, che ne derivano,
- altri eventi o progetti, che interessano pure i lavoratori dell'azienda.

2. L'obbligo d'informazione da parte del datore di lavoro trova il suo limite là, ove il segreto sugli affari destinati a restare confidenziali rischia d'essere compromesso.

#### **Art. 34**

##### *Diritti alla consultazione della commissione aziendale*

1. La commissione aziendale ha diritto ad essere consultata in tutti gli affari dell'azienda nella misura in cui le ripercussioni che ne derivano toccano le condizioni di lavoro dei lavoratori dell'azienda.

2. Il diritto alla consultazione della commissione aziendale comporta il diritto di questa ad essere consultata prima che una decisione sia presa.

3. La commissione aziendale ha un diritto alla consultazione in particolare circa:

- gli affari, che toccano i rapporti di lavoro, quali le questioni relative al regolamento di lavoro o d'azienda, la ripartizione della durata usuale del lavoro nell'azienda in caso di riduzione o di prolungamento temporanei della durata di quest'ultimo, le questioni riguardanti l'introduzione e l'utilizzazione di installazioni tecniche destinate a sorvegliare il comportamento e le prestazioni dei lavoratori,
- le questioni d'organizzazione dei posti di lavoro, del procedimento di lavoro e dell'ambiente di quest'ultimo, quali la pianificazione di costruzione, di trasformazione o d'ingrandimento di locali della produzione, dell'amministrazione o d'altri locali dell'azienda, nonché la pianificazione d'installazioni tecniche, di nuovi procedimenti di lavoro, che hanno una ripercussione sul modo di lavorare e sulle esigenze richieste ai lavoratori,
- le questioni di pianificazione generale del personale, quali quelle che riguardano i bisogni attuali e futuri di manodopera e i provvedimenti di formazione e di adattamento professionali che ne derivano,
- gli affari di natura economica, se essi comportano provvedimenti, che toccano in modo considerevole gli interessi dei lavoratori, quali la restrizione, la chiusura, la fusione o il trasferimento dell'azienda o parti di questa, o ogni altro mutamento strutturale dell'azienda.

4. Per quanto attiene all'organizzazione dei posti di lavoro, del procedimento di lavoro e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro, il datore di lavoro e la commissione aziendale devono tener conto delle conoscenze scientifiche acquisite in merito ad un'organizzazione del lavoro adeguata all'uomo.

5. In tutti gli affari, in merito ai quali essa ha un diritto alla consultazione, la commissione aziendale può sottoporre al

datore di lavoro proposte intese all'adozione dei provvedimenti necessari.

### **Art. 35**

#### *Diritti alla codecisione della commissione aziendale*

1. Nei limiti delle disposizioni della presente legge e, se del caso, d'un contratto collettivo di lavoro, la commissione aziendale ha un diritto di codecisione per quanto riguarda:

- il regolamento del comportamento dei lavoratori nell'azienda,
- la fissazione dell'inizio e della fine della durata giornaliera del lavoro e delle pause; la ripartizione della durata del lavoro sui vari giorni della settimana,
- la fissazione del momento, del luogo e del modo del versamento della paga,
- la strutturazione della remunerazione nell'azienda, i criteri ed i metodi della remunerazione, la fissazione dei tassi di remunerazione del lavoro a cottimo,
  - l'elaborazione del piano generale delle vacanze,
- l'elaborazione e l'esecuzione degli ordinamenti sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali, nonchè sulla protezione della salute,
- la forma, l'organizzazione e l'amministrazione delle istituzioni sociali dell'azienda in favore dei lavoratori,
- l'elaborazione d'un piano sociale in caso di chiusura o di restrizione dell'azienda,
- l'applicazione dei provvedimenti riguardanti la formazione professionale nell'azienda,
- l'introduzione e l'organizzazione della procedura riguardante la presentazione di proposte nell'azienda, nonchè d'un giornale d'azienda.

2. Il diritto alla codecisione della commissione d'azienda significa che una decisione sottoposta alla codecisione non può essere presa validamente senza il consenso della commissione d'azienda.

3. Se intesa diretta fra le parti non può essere trovata negli affari summenzionati, la divergenza è sottoposta, per mediazione, all'ufficio di conciliazione creato per convenzione aziendale o per contratto collettivo di lavoro o, se del caso, all'ufficio cantonale di conciliazione.

## **VI. Esecuzione della legge**

### **Art. 36**

#### *Principio*

1. Per l'esecuzione della presente legge, sono applicabili per analogia le rispettive disposizioni della legge sul lavoro, contenute negli articoli 40 (disposizioni esecutive), 41 a 44 (attribuzioni e organizzazione delle autorità), 45 a 49 (obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori), 50 a 54 (decisioni e provvedimenti amministrativi) e 55 a 58 (giurisdizione amministrativa). Le dette disposizioni sono applicabili soltanto nella misura compatibile con il contenuto ed il senso della presente legge.

2. Le disposizioni applicabili sono designate più da vicino per ordinanza.

## **VII. Disposizioni penali**

### **Art. 37**

1. E' punibile colui che impedisce l'elezione o l'attività degli organi di partecipazione dei lavoratori nell'azienda conformemente alla presente legge o ostacola in altro modo illecito l'attività di questi organi.

2. Se in un'azienda d'una ditta individuale una persona incaricata di dirigere l'azienda commette un'infrazione, è punibile

questa stessa persona. Il datore di lavoro è punibile solo se ha avuto conoscenza dell'infrazione e omesso di impedirla o di farla cessare.

3. Se un'infrazione è commessa in un'azienda di una persona giuridica o di una società commerciale, sono punibili le persone che hanno agito o avrebbero dovuto agire per essa. La persona giuridica o la società commerciale risponde solidalmente della multa e delle spese, salvo che provi di avere usato tutta la diligenza voluta affinché le persone predette rispettassero le prescrizioni.

4. L'infrazione è perseguita solamente su proposta dell'organo di partecipazione vittima dell'infrazione.

### **Art. 38**

#### *Pene*

1. Il colpevole è punito con la multa.
2. Se esse sono intenzionali, le infrazioni gravi possono essere punite con gli arresti.

### **Art. 39**

#### *Codice penale e perseguimento penale*

1. Sono riservate le disposizioni speciali del Codice penale.
2. Il perseguimento penale spetta ai Cantoni.

## **VIII. Disposizioni finali**

### **Art. 40**

#### *Entrata in vigore*

Il Consiglio federale fissa la data dell'entrata in vigore della presente legge.

\* *Nota dell'autore:* gli articoli 33, 34 e 35 hanno una doppia redazione. Nel presente progetto figura soltanto la redazione stabilita dall'autore per incarico del Gruppo di lavoro a esame terminato dei lavori preparatori. La redazione adottata dal Gruppo di lavoro figura nel testo tedesco, pubblicato nel N. 5-76 della «Schweizer Rundschau», p. 11-13. La differenza è più di forma che di fondo.