



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori LANNUTTI, MASCITELLI e CARLINO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 23 FEBBRAIO 2011

Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori
alla gestione dell'impresa

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge reca disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa.

Il tessuto economico-produttivo è composto dalle imprese nelle quali si uniscono capitale e lavoro e il lavoro rappresenta la più importante attività umana, come lo stesso articolo 1 della nostra Costituzione riconosce. Tuttavia il sistema organizzativo delle imprese vigente oggi in Italia, come in tanti altri Paesi, prevede che solo il capitale rappresentato dai proprietari, dagli azionisti e dai soci prenda le decisioni all'interno dell'impresa, stabilendo strategie e modalità operative. Nelle imprese di media e di grande struttura la gestione è più spesso affidata dalla proprietà al *management*. Nulla o poco è consentito, invece, ai lavoratori che costituiscono il principale tessuto connettivo di tutte le imprese.

Tale anomalia emerge con forza quando si affronta la questione della democrazia economica e ci si vorrebbe indirizzare verso la costruzione di un'economia innovativa, equa e sostenibile.

L'esigenza di una democrazia economica non è affatto nuova e la si può far risalire alla nascita stessa del capitalismo. Si tratta, evidentemente, di un'esigenza ineludibile avanzata da varie parti culturali e politiche, e con diverse motivazioni, dalla dottrina sociale della Chiesa cattolica alla socialdemocrazia. Anche la nostra Costituzione, all'articolo 46, richiede che la Repubblica riconosca ai lavoratori il diritto a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende, ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione.

La crisi economica attuale ha mostrato molti segni del logoramento dell'organizzazione del settore economico-produttivo e richiede interventi che non siano solo un «viatico» per superare l'attuale frangente in attesa della prossima crisi, ma che si propongano di costruire pezzo per pezzo il nuovo tessuto connettivo del sistema economico-produttivo, in cui regole di democrazia si incardinino nel rapporto tra capitale e lavoro nell'interesse dell'economia, dei mercati e delle aziende.

Questo nuovo modello, evidentemente, richiede anche il superamento di un sistema di relazioni sindacali sviluppate preferibilmente su basi rivendicative, in una condizione che nel tempo è andata strutturalmente a indebolirsi, non risultando esente da responsabilità rispetto al determinarsi dell'attuale situazione di precarietà di molta parte del mondo del lavoro.

Nel futuro, è necessario che i lavoratori delle imprese siano non solo i soggetti che forniscono la forza lavoro, ma anche quelli che partecipano direttamente alle decisioni, che influiscono sulle strategie e sullo sviluppo dell'impresa e che partecipano alle scelte operative aziendali secondo le diverse forme che si potranno definire attraverso apposite normative, come si prefigge il presente disegno di legge, e attraverso la dinamica del confronto tra le parti sociali.

Le scelte del *management* non dovranno più rispondere solo alla proprietà ma anche ai lavoratori nell'ottica di migliorare l'operatività e la conduzione dell'azienda. E in questo senso va sfatato il mito della maggiore efficienza del comando riposto solo nelle mani del *management*.

La crisi attuale è molto eloquente sul fallimento di questo sistema. Un nuovo modello

di capitalismo può portare una maggiore crescita economica, ridurre le disparità sociali e favorire la pace sociale: tale modello non tende in alcun modo a creare forme di socialismo reale nelle aziende demolendo il capitalismo. In Germania e in Svezia, dove il modello della cogestione ha una storia lunga e solida, i rappresentanti dei lavoratori e quelli sindacali siedono nei luoghi di comando e di controllo delle aziende. In Germania la gestione delle imprese tedesche è stata affidata a due organi: un consiglio esecutivo (*Vorstand*) e un consiglio di sorveglianza (*Aufsichtsrat*), con i rappresentanti dei lavoratori presenti nel consiglio di sorveglianza. Nelle aziende con un numero di dipendenti da 200 a 2.000, i rappresentanti del lavoro nel consiglio di sorveglianza sono tre su nove membri, nelle aziende più grandi sono sei su dodici e, di questi, solo due sono sindacalisti.

Oltre i 10.000 e fino a 20.000 dipendenti, il consiglio di sorveglianza è formato da sedici membri, sempre otto capitalisti e otto lavoratori, di cui due sindacalisti.

Oltre i 20.000 dipendenti, il consiglio di sorveglianza è composto da venti membri, sempre equamente divisi tra capitale e lavoro e con la partecipazione di tre sindacalisti.

La restante metà dei componenti e il presidente - il cui voto vale il doppio in caso di parità nelle votazioni - sono eletti dall'assemblea degli azionisti.

Non è prevista per i sindacati e per i lavoratori alcuna partecipazione azionaria o agli utili delle aziende. Il consiglio di supervisione elabora le strategie aziendali e ne verifica l'applicazione e, soprattutto, nomina il consiglio di gestione delle aziende, che è incaricato della gestione operativa. Anche nel consiglio di gestione è presente un rappresentante dei lavoratori, che in generale collabora con il direttore delle risorse umane. Inoltre, sul piano strettamente sindacale, il consiglio dei lavoratori, un organismo sindacale aziendale eletto dai dipendenti dell'im-

presa, rappresenta e difende le istanze dei dipendenti.

Nella maggioranza delle grandi e medie imprese tedesche, quindi, la gestione è consensuale. La base indispensabile per la collaborazione è naturalmente la trasparenza sulle strategie aziendali e lo scambio delle informazioni, e quindi la riduzione dell'asimmetria informativa sulla situazione e sulle prospettive delle imprese. All'inizio ci fu la preoccupazione che i capitalisti indicessero «lo sciopero degli investimenti» contro la cogestione *Mitbestimmung*, ma la preoccupazione, tuttora ricorrente, è in gran parte superata dai fatti.

In generale la democrazia economica è risultata conveniente sia per il capitale che per il lavoro. Nei casi, ormai numerosi, di crisi, di fusioni o di drammatiche ristrutturazioni aziendali, i lavoratori tedeschi hanno potuto confrontare od opporre la loro visione a quella degli azionisti, riducendo così i danni per gli stessi lavoratori, ma soprattutto a beneficio dell'azienda. Per esempio, di fronte alla crisi del mercato dell'automobile, piuttosto che accettare i licenziamenti, i lavoratori della *Volkswagen* hanno concordato diminuzioni degli orari di lavoro per tutti i dipendenti.

E in un tale sistema, dove è previsto che in caso di stallo decide il presidente del consiglio di sorveglianza, nominato dal capitale e dai soci, perché il suo voto vale doppio, questa è una situazione che non si presenta quasi mai.

In Svezia, invece, i lavoratori eleggono due o tre rappresentanti nel comitato esecutivo delle aziende e hanno eventualmente altri rappresentanti nell'*audit* aziendale, cioè nel controllo dei conti delle imprese; la direzione operativa spetta esclusivamente ai *manager*, anche se gli organismi sindacali aziendali hanno una forte influenza non solo sulle contrattazioni relative alle retribuzioni ma anche sull'organizzazione del lavoro.

L'Unione europea aveva provato a sviluppare negli anni Settanta il sistema della gestione delle aziende. Il modello che prevedeva era simile a quello tedesco, cioè un sistema duale di *governance* basato su un consiglio di sorveglianza e su uno di gestione, ma la proposta delle istituzioni comunitarie è stata quasi totalmente disattesa dai governi europei.

Non si sottacciano, infine, alcuni dati relativi alla realtà delle imprese italiane, dove le medie e grandi imprese, sopra i 250 dipendenti, danno lavoro solo a 2.440.000 lavoratori, ovvero solo l'11 per cento del totale degli occupati, con un calo, rispetto al 2008, di 114.000 unità. Da questo punto di vista le disposizioni contenute nella presente proposta trovano applicazione solo in un ambito relativamente piccolo di imprese, ovvero quelle che occupano più di 200 dipendenti, ma certamente si tratta di quelle di maggiore rilevanza per le loro dimensioni e per la quota di mercato che occupano.

In questo modo gli effetti di questo disegno di legge non saranno trascurabili nonostante i numeri appena indicati.

L'articolo 1 del presente disegno di legge indica le finalità perseguite, richiamando l'articolo 46 della Costituzione, perno della presente proposta, che richiede alla Repubblica di riconoscere ai lavoratori il diritto a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende, ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione. Un tale programma si rinviene anche nell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la quale sancisce il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione preventive nell'ambito dell'impresa. Tale disposizione acquista una portata particolarmente considerevole dal momento che la Carta di Nizza ha lo stesso valore giuridico dei trattati dell'Unione europea dalla data di entrata in vigore del Trattato di Lisbona.

Il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nonché a partecipare alla determinazione e al miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'ambiente di lavoro sono poi riconosciuti dagli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva dalla legge 9 febbraio 1999, n. 30, che si è impegnata a prendere o a promuovere misure che consentano ai lavoratori o ai loro rappresentanti, in conformità con la legislazione e con la prassi nazionale, di essere regolarmente o tempestivamente informati, in maniera comprensibile, della situazione economica e finanziaria dell'impresa che li ha assunti, nonché di essere consultati in tempo utile sulle decisioni che potrebbero pregiudicare sostanzialmente gli interessi dei lavoratori, in particolare quelle che potrebbero avere conseguenze importanti sulla situazione del lavoro nell'impresa.

L'articolo 1 non trascura di indicare che le disposizioni contenute nella legge tengono presente l'articolato quadro giuridico europeo in materia di diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori quale emerge, in particolare, dalle direttive 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, relativa al coinvolgimento dei lavoratori nelle società europee, 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, relativa ai diritti di informazione e di consultazione nelle imprese e 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

Il complesso di disposizioni richiamate dall'articolo 1 costituisce la trama su cui si innesta e a cui, in alcuni casi, si affiancano le disposizioni della legge.

L'articolo 2 stabilisce che nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o costituite in forma di società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Con-

siglio, dell'8 ottobre 2001, le quali per statuto hanno un sistema di amministrazione dualistico, ai sensi delle norme del codice civile che lo disciplinano, costituito da un consiglio di amministrazione e da un consiglio di sorveglianza, almeno un membro del consiglio di sorveglianza è un rappresentante dei lavoratori. La norma specifica che l'obbligo si applica solo alle imprese con più di 200 dipendenti. L'articolo, inoltre, precisa il criterio con il quale devono essere conteggiati i dipendenti dell'azienda al fine di stabilire se rientra nell'applicazione della legge. Il calcolo è basato sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi. Per i datori di lavoro che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative. Il successivo articolo 6 prevede, invece, che lo stesso obbligo venga rispettato anche nelle imprese che non hanno adottato il sistema di amministrazione dualistico. In questo caso, però, mancando un consiglio di sorveglianza, il rappresentante dei lavoratori è stabilito che sia membro del consiglio di amministrazione oppure del comitato di controllo di gestione, quando tale organismo sia costituito all'interno del consiglio di amministrazione.

L'articolo 3 stabilisce i requisiti soggettivi che deve possedere il rappresentante dei lavoratori. Si prevede che egli sia un avvocato, un commercialista, un revisore o un esperto contabile o un consulente del lavoro iscritto nel relativo albo o registro, oppure un notaio o un professore universitario nelle materie economiche o giuridiche. In tal modo si intende garantire che il rappresentante dei lavoratori possieda sempre le competenze tecniche necessarie ad assicurare che il suo lavoro sia effettivo ed efficace nell'interesse

dei lavoratori e che non esistano *gap* di conoscenza che potrebbero di fatto annullare la funzione di controllo e di sorveglianza da lui svolta. L'articolo precisa che non può essere rappresentante dei lavoratori un soggetto che è interdetto, inabilitato, fallito o che è stato condannato a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi. Nel caso in cui un soggetto che sia rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza si venga a trovare in una delle anzidette situazioni decade dal suo ufficio.

Al fine di garantire l'indipendenza del rappresentante e di evitare possibili fonti di conflitto di interessi, che possano portare il rappresentante a non agire nell'interesse dei lavoratori, viene previsto che non possono essere rappresentanti dei lavoratori coloro i quali sono legati all'impresa o alle imprese da questa controllate o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita.

L'articolo 4 contiene le disposizioni relative alle modalità di elezione del rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.

Hanno diritto di voto nell'elezione del rappresentante tutti i dipendenti dell'impresa con un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi al momento della votazione. L'elezione si svolge a scrutinio segreto e risulta eletto il candidato che ottiene la maggioranza assoluta dei voti validi. Nel caso ciò non accada, si procede a un secondo turno di votazioni nel quale si fronteggiano i soli due candidati che hanno ottenuto al primo turno il maggior numero di preferenze. È eletto al secondo turno il candidato che ha ottenuto il maggior numero di preferenze.

I candidati possono essere presentati sia dalle rappresentanze sindacali esistenti nell'azienda sia dagli stessi lavoratori.

L'articolo prevede che le procedure elettorali siano stabilite da un apposito regola-

mento emanato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, sentite le parti sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge.

Il rappresentante dei lavoratori eletto nel consiglio di sorveglianza resta in carica per tre esercizi, che scadono alla data della successiva assemblea convocata ai sensi del secondo comma dell'articolo 2364-*bis* del codice civile ed è rieleggibile per più mandati non consecutivi.

L'articolo 5 precisa che il rappresentante dei lavoratori nel consiglio di gestione è membro effettivo del consiglio di sorveglianza e ha gli stessi diritti, poteri e prerogative degli altri membri del consiglio.

Nel caso in cui, sulle questioni specificamente indicate dallo stesso articolo, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti e gli altri soggetti tenuti a obblighi di comunicazione o di informazione nei confronti del consiglio di sorveglianza omettano di informare o di consultare il rappresentante dei la-

voratori è prevista la reclusione da uno a quattro anni per il colpevole dell'omissione.

L'articolo 6, come già indicato, prevede che nelle imprese che non hanno adottato il sistema di amministrazione dualistico, il rappresentante dei lavoratori è membro del consiglio di amministrazione oppure del comitato di controllo sulla gestione, quando tale organismo è costituito all'interno del consiglio di amministrazione.

L'articolo 7 è una norma di chiusura che intende preservare gli altri diritti in materia di informazione, consultazione e partecipazione previsti dall'ordinamento nazionale e comunitario.

Vengono fatti salvi, inoltre, le disposizioni e le prassi in vigore più favorevoli ai lavoratori, nonché gli accordi stabiliti in sede di contrattazione collettiva che attribuiscono una maggiore rappresentanza o maggiori diritti, prerogative e poteri ai rappresentanti dei soci nel consiglio di sorveglianza o nel consiglio di amministrazione, oppure, qualora sia costituito al suo interno, nel comitato di controllo sulla gestione.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge reca norme finalizzate a garantire la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e degli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva dalla legge 9 febbraio 1999, n. 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, nonché della direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, e della direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

Art. 2.

(Consiglio di sorveglianza)

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o costituite in forma di società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, le quali occupano complessiva-

mente più di duecento lavoratori dipendenti 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, deve essere prevista la partecipazione di almeno un rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.

2. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui al comma 1, il calcolo è basato sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili qualora il contratto abbia durata superiore a nove mesi. Per i datori di lavoro che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative.

Art. 3.

(Requisiti di eleggibilità del rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza)

1. Il rappresentante dei lavoratori da eleggere nel consiglio di sorveglianza è scelto tra i soggetti iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della giustizia o agli albi professionali dei commercialisti ed esperti contabili, degli avvocati e dei consulenti del lavoro, nonché tra i notai e i professori universitari in materie economiche o giuridiche.

2. Non può essere eletto rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, e se eletto decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'incapacitato, 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.

3. Non può essere eletto rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza il

soggetto che risponde ai requisiti di cui al comma 1, ma che è legato all'impresa o alle imprese da questa controllate o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita che ne compromette l'indipendenza.

Art. 4.

(Elezione del rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza)

1. Il rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza è eletto da tutti i dipendenti dell'impresa che hanno un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi al momento della votazione.

2. I candidati per l'elezione sono presentati dalle rappresentanze sindacali unitarie, dalle rappresentanze aziendali o dai lavoratori.

3. L'elezione è a scrutinio segreto.

4. È eletto rappresentante dei lavoratori il candidato che ottiene la maggioranza assoluta dei voti validi.

5. Nel caso in cui nessun candidato ottenga la maggioranza di cui al comma 4 si procede a un secondo turno di votazione e sono ammessi al ballottaggio i due candidati che hanno ottenuto al primo turno il maggior numero di voti.

6. Al secondo turno di votazione è eletto rappresentante dei lavoratori il candidato che ha ottenuto il maggior numero di voti.

7. In conformità a quanto previsto dall'articolo 2409-*duodecies* del codice civile, il rappresentante dei lavoratori eletto nel consiglio di sorveglianza resta in carica per tre esercizi, che scadono alla data della successiva assemblea convocata ai sensi del secondo comma dell'articolo 2364-*bis* del medesimo codice civile.

8. Il rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza è rieleggibile per più mandati non consecutivi.

9. Fermi restando i criteri fissati dalla presente legge, le procedure elettorali hanno luogo con le modalità stabilite da un apposito regolamento da adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della medesima legge, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, sentite le parti sociali.

Art. 5.

(Diritti del rappresentante dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza e ostacolo all'esercizio di alcune sue funzioni)

1. Il rappresentante dei lavoratori è membro effettivo del consiglio di sorveglianza ed esercita gli stessi diritti, poteri e prerogative degli altri membri del consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 2409-terdecies del codice civile.

2. Il rappresentante dei lavoratori eletto nel consiglio di sorveglianza ha, in ogni caso, il diritto di essere informato e consultato sempre e comunque su tutte le questioni concernenti:

a) l'evoluzione storica delle attività dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché della situazione economica generale;

b) la cessazione o il trasferimento dell'impresa o di parti della medesima, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti e la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

c) le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le riconversioni produttive, nonché le modificazioni dell'organizzazione imprenditoriale e del lavoro che comportano rilevanti conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.

3. In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 2 da parte degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti e degli altri soggetti tenuti a obblighi di comuni-

cazione o di informazione nei confronti del consiglio di sorveglianza, i colpevoli sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni.

Art. 6.

(Partecipazione del rappresentante dei lavoratori al consiglio di amministrazione o al comitato di controllo sulla gestione)

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o costituite in forma di società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, le quali occupano complessivamente più di duecento lavoratori dipendenti e nelle quali non è prevista la partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 2 della presente legge, deve essere prevista la partecipazione di almeno un rappresentante dei lavoratori nel consiglio di amministrazione oppure, qualora sia stato costituito al suo interno, al comitato di controllo sulla gestione.

2. I requisiti di eleggibilità e di ineleggibilità, nonché il procedimento finalizzato a eleggere i rappresentanti dei lavoratori di cui al comma 1 sono disciplinati dagli articoli 3 e 4.

3. I rappresentanti dei lavoratori di cui al presente articolo sono rieleggibili per più mandati non consecutivi.

4. Ai rappresentanti dei lavoratori eletti nel consiglio di amministrazione oppure, qualora sia stato costituito al suo interno, al comitato di controllo sulla gestione, si applica l'articolo 5.

Art. 7.

(Diritti dei lavoratori e discipline contrattuali)

1. La presente legge non pregiudica i diritti in materia di informazione, di consulta-

zione e di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa già stabiliti dall'ordinamento nazionale e comunitario.

2. Ferme restando le disposizioni della presente legge, sono fatti salvi le disposizioni e le prassi in vigore più favorevoli ai lavoratori, nonché gli accordi stabiliti in sede di contrattazione collettiva che attribuiscono una maggiore rappresentanza o maggiori diritti, prerogative e poteri ai rappresentanti dei soci nel consiglio di sorveglianza o nel consiglio di amministrazione, oppure, qualora sia costituito al suo interno, nel comitato di controllo sulla gestione.

Art. 8.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore trenta giorni dopo la data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.