

**Disposizioni per la modernizzazione, la crescita e lo sviluppo sostenibile verso una nuova economia del Friuli Venezia Giulia (SviluppImpresa).**

**Capo VI**

*Nuovi modelli organizzativi*

**Art. 88**

*(Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa)*

**1.** In coerenza con l'articolo 46 della Costituzione e in armonia con la normativa nazionale vigente, anche al fine di favorire l'attuazione delle previsioni di cui all'articolo 55 del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo), convertito, con modificazioni, dalla legge 96/2017, la Regione promuove, favorisce e sostiene la partecipazione dei lavoratori, sia in forma diretta sia attraverso le loro rappresentanze e associazioni sindacali, alla gestione delle imprese che hanno la loro sede legale, ovvero siti produttivi o unità organizzative nel territorio regionale, quale elemento essenziale per lo sviluppo competitivo del sistema economico locale e per la valorizzazione della sua vocazione comunitaria e delle sue esperienze e competenze distintive.

**2.** Nella prospettiva di cui al comma 1 la Regione riconosce come destinatarie dei propri interventi di agevolazione e supporto, le imprese, diverse da quelle di cui al libro V, titolo VI, del codice civile, che adottano un regolamento di collaborazione in conseguenza di accordi stipulati con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime ovvero con le rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria, che prevede, almeno due dei seguenti requisiti:

**a)** la redistribuzione ai lavoratori dipendenti, nei limiti e con modalità definite nel regolamento di collaborazione, di una quota del profitto d'impresa anche attraverso l'assegnazione agli stessi di azioni o titoli equivalenti;

**b)** l'attivazione di procedure di informazione e di consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori, ulteriori rispetto alle prescrizioni della legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, in occasione delle decisioni più

rilevanti dell'impresa, che prevedano anche il monitoraggio e la verifica delle decisioni medesime;

**c)** l'istituzione di organismi paritetici, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia da rappresentanti dei lavoratori, dotati, nel rispetto delle previsioni di legge e della contrattazione collettiva, di funzioni consultive e di indirizzo in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, le pari opportunità, la remunerazione di risultato, l'organizzazione del lavoro e le modalità della prestazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori, i servizi sociali di supporto ai lavoratori e alle loro famiglie e le misure di welfare, tali da realizzare significativamente ed effettivamente i principi della responsabilità sociale d'impresa;

**d)** la presenza di un membro all'interno degli organi di gestione dell'impresa che sia appositamente eletto o nominato secondo modalità condivise con le rappresentanze o le associazioni sindacali o forme alternative che non prevedano necessariamente l'appartenenza al sindacato laddove non sia prevista la presenza del sindacato;

**e)** l'accesso dei lavoratori dipendenti al capitale d'impresa, gestito attraverso la costituzione di associazioni di lavoratori che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni o delle quote e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario negli organismi di sorveglianza, controllo o gestione.

**3.** Al fine di agevolare l'adozione di forme di responsabilità sociale d'impresa anche in realtà di minori dimensioni definite dal regolamento di cui al comma 5, il regolamento di collaborazione è considerato valido anche se prevede solo uno dei requisiti di cui al comma 2.

**4.** A favore delle imprese che adottano il regolamento di collaborazione la Giunta regionale, può riconoscere priorità sulla base di parametri riferiti alla significatività del patrimonio competitivo dell'impresa e delle sue risorse organizzative e professionali nel contesto sociale, produttivo e concorrenziale del territorio, nell'accesso ai propri programmi e progetti di contribuzione, incentivazione e agevolazione finanziaria e può prevedere ulteriori forme di sostegno da disciplinarsi con successiva legge regionale.

**5.** Con regolamento regionale da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta dell'Assessore competente in materia di attività produttive di concerto con l'Assessore competente in materia di lavoro, sono disciplinati i criteri e le modalità operative di cui al comma 4, anche ai fini

dell'individuazione delle priorità di cui al comma 4.

**6.** Il Tavolo permanente per il sistema produttivo regionale di cui all'articolo 4 quinquies della legge regionale 12 marzo 2020, n. 3 (Prime misure urgenti per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19), è l'organo deputato ai fini del monitoraggio e della eventuale verifica, su richiesta delle parti, dei regolamenti di collaborazione di cui al comma 2, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati a livello regionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il Tavolo permanente verifica, esclusivamente su richiesta delle parti, tra le varie condizioni anche a tutela della concorrenza, che il datore di lavoro abbia correttamente o meno fruito degli interventi di agevolazione e supporto previsti dal comma 2, e svolgendo un accertamento sul merito del trattamento economico e/o normativo contrattuale applicato dai regolamenti di collaborazione ed effettivamente e sostanzialmente garantito ai lavoratori, non limitandosi a un mero accertamento legato a una formale applicazione dei regolamenti di collaborazione medesimi. Tuttavia questa valutazione di equivalenza non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale. Resta fermo che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati anche da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano regionale determinerà la perdita di eventuali interventi di agevolazione e supporto previsti dal comma 2, solo qualora, in esito alla volontaria verifica richiesta dalle parti, non vengano riportati a equivalenza in un tempo congruo determinato di volta in volta dal medesimo Tavolo permanente.