

## **Position paper**

---

Proposte di Legge recanti:

**Delega al Governo per l'adozione di uno statuto partecipativo delle imprese finalizzato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa**  
(A.C. 300)

**Disposizioni e agevolazioni fiscali per favorire la partecipazione dei lavoratori alla gestione e alla ripartizione degli utili dell'impresa nonché norme in materia di informazione e consultazione sulle scelte aziendali**  
(A.C. 1299)

**Modifiche al codice civile nonché delega al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa**  
(A.C. 1184)

**La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori**  
(A.C. 1573)

**Disciplina della partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa nonché modifica alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, in materia di istituzione della Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro**  
(A.C. 1617)

*Commissioni Riunite VI Finanze e XI Lavoro pubblico e privato*

*Camera dei Deputati*

---

8 Febbraio 2024

Direzione Lavoro e Affari Generali

## Introduzione

Le Commissioni riunite *VI Finanze* e *XI Lavoro pubblico e privato* sono in fase di esame di cinque Proposte di Legge, recanti, in termini generali, disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa.

In particolare:

- l'Atto Camera n. 300 (di iniziativa del Deputato Cirielli) *Delega al Governo per l'adozione di uno statuto partecipativo delle imprese finalizzato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa;*
- l'Atto Camera n. 1299 (di iniziativa del Deputato Faraone) *Disposizioni e agevolazioni fiscali per favorire la partecipazione dei lavoratori alla gestione e alla ripartizione degli utili dell'impresa nonché norme in materia di informazione e consultazione sulle scelte aziendali;*
- l'Atto Camera n. 1184 (di iniziativa del Deputato Molinari ed altri) *Modifiche al codice civile nonché delega al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa;*
- l'Atto Camera n. 1573 (di iniziativa popolare) *La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori;*
- l'Atto Camera 1617 (di iniziativa del Deputato Foti ed altri) *Disciplina della partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa nonché modifica alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, in materia di istituzione della Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro*

Si ringraziano le Commissioni per la convocazione all'audizione odierna e, a seguire, si rappresentano alcune considerazioni ed osservazioni in merito ai contenuti ed ai relativi impatti delle proposte legislative sul settore della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO, c.d. Grande Distribuzione).

## Considerazioni Generali

La partecipazione dei lavoratori nelle imprese torna al centro di un rinnovato interesse e confronto, anche in sede parlamentare, affrancandosi dall'attributo di "grande assente" dal diritto sindacale e dal sistema di relazioni industriali italiane. Vero è, infatti, che l'articolo 46 della Costituzione («*Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende*») avrebbe potuto rappresentare il fondamento istituzionale della partecipazione, ma, nonostante diversi tentativi, non è mai stato implementato nella prassi legislativa nazionale. Sono varie le ragioni sottostanti a tale scelta che, come ben illustrato anche nelle relazioni di accompagnamento dei disegni di legge in esame, afferiscono in

via principale a questioni di natura storico-politica. Il nostro Paese, pertanto, è stato per lungo tempo lontano dal trovare uno “sbocco legislativo” che potesse consentire di realizzare un quadro normativo di riferimento stabile e consolidato sulla materia.

Non mancano, comunque, alcune esperienze di coinvolgimento dei lavoratori nell'azienda entrate nel nostro ordinamento anche grazie all'influenza della normativa comunitaria. Si pensi, in proposito, alle forme di informazione e consultazione su questioni organizzative e soprattutto gestionali quali, ad esempio: licenziamenti collettivi (L. n. 223/1991); trasferimento d'azienda (L. n. 428/1990); crisi d'impresa (D.L. n. 118/2021), chiusura di sedi, filiali, uffici (L. n. 234/2021). Non di minore rilievo sono poi le esperienze di partecipazione economico/finanziaria dei lavoratori attuate altresì nell'ambito delle dinamiche collettive dei rapporti di lavoro e in una logica di relazioni sindacali come: la partecipazione agli utili d'impresa (*profit-sharing*); la definizione dei premi di risultato (*gain-sharing*), la partecipazione azionaria dei lavoratori (*share ownership*). In tale prospettiva, secondo i più recenti [dati](#) pubblicati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, degli 9.421 contratti di secondo livello attivi, 1.023 prevedono un piano di partecipazione e 5.758 stabiliscono misure di welfare aziendale, in conformità alle previsioni di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della L. n. 208/2015 (L. di Bilancio per il 2016).

Per completezza, occorre da ultimo citare il D.lgs. n. 188/2005 che, in attuazione della Direttiva 2001/86/CE, ha disciplinato il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (SE), contemplando anche la possibilità di ripartire i seggi dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE tra i rappresentanti dei lavoratori. Tuttavia, questa forma giuridica non ha riscosso particolare successo in Italia.

Oggi, se in linea di principio può dirsi condivisibile l'affermazione di carattere dottrinale in base alla quale *“la partecipazione dei lavoratori nell'impresa costituisce uno degli elementi più qualificanti di un sistema maturo di relazioni industriali”*, non può che essere accolta con favore l'apertura di una “nuova fase” - di parziale superamento delle contrapposizioni ideologiche (partecipazione sinonimo di integrazione *versus* contrattazione sinonimo di autonomia) - per una convergenza su una legislazione di sostegno a tale “istituto”, partendo dalle esperienze positive già in essere anche nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata.

## **Contenuti e impatto sulla grande distribuzione**

Le proposte qui in commento sono oggetto di particolare attenzione da parte delle aziende della DMO. Il settore, infatti, come correttamente rilevato anche da alcuni dei disegni di legge in analisi, si connota per la presenza di alcune significative esperienze di partecipazione adottate in taluni casi (es. multinazionali francesi) su impulso “culturale” da parte della casa-madre mentre, in altre circostanze, avanzate su stimolo di quelle disposizioni normative promozionali che prevedono benefici fiscali e contributivi a favore di aziende e lavoratori. Si tratta perlopiù di schemi partecipativi frutto di un delicato processo di composizione degli interessi ricercato nell'ambito delle relazioni tra azienda e lavoratori.

Nella suddetta direzione sono particolarmente apprezzabili le proposte nn. 300 (Cirielli), 1299 (Faraone); 1573 (Iniziativa popolare) e 1617 (Foti) che, in termini sostanziali, rinviano alla contrattazione collettiva la possibilità di declinare praticamente le differenti forme di partecipazione dei lavoratori. In senso opposto, pertanto, **non si ritengono opportune soluzioni normative dirette ad imporre condotte partecipative che, nella sostanza, rischierebbero di:**

- **condizionare gli equilibri già (faticosamente) raggiunti dalla contrattazione collettiva;**
- **minacciare i modelli esistenti;**
- **pregiudicare eventuali disponibilità ad implementare progetti partecipativi.**

Occorre, dunque, un intervento che, in ogni caso, salvaguardi le forme di coinvolgimento dei dipendenti già in essere, promuovendo, anche mediante il ricorso a misure incentivanti, l'adozione delle pratiche in parola per le imprese che intendessero percorrere dette possibilità. **Al riguardo, sono certamente condivisibili le proposte di legge nn. 1299 (Faraone); 1573 (Iniziativa popolare) e 1617 (Foti) che stabiliscono apposite agevolazioni per lavoratori e imprese finalizzate alla riduzione del carico fiscale e contributivo, laddove la contrattazione collettiva introduca piani di partecipazione (economica, gestionale, consultiva ed organizzativa).** Si tratta, correttamente, di valorizzare ulteriormente quelle *best practice* – attuate anche nel settore retail - di “coinvolgimento paritetico” delle maestranze già oggi promosse dal Legislatore soprattutto in tema di premio di risultato (tassazione agevolata al 5% *in favor* del lavoratore fino a un massimo di 3.000 euro e riduzione del 20% dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro su una quota del premio di risultato non superiore a 800 euro).

**Si ritiene poi opportuno precisare che per quanto attiene ai nuovi (ed ulteriori) obblighi di consultazione e dell'informazione previsti, in particolare, dalle iniziative legislative 1299 (Faraone), 1573 (Iniziativa popolare) e 1617 (Foti) nell'ambito della c.d. “partecipazione consultiva”, detti adempimenti sono già ampiamente regolati dalla contrattazione collettiva sia di livello nazionale (si veda la Sezione Prima del CCNL DMO sottoscritto da Federdistribuzione e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil) che di c.d. “secondo livello”.** Si evidenzia infatti che anche l'evoluzione della contrattazione aziendale di settore negli anni, ha portato alla costituzione di numerosi organismi congiunti e paritetici finalizzati al confronto tra le parti. Ad esempio, dall'analisi degli accordi integrativi emerge, nella maggioranza dei casi, la presenza di commissioni paritetiche welfare/premi di risultato, formazione, salute e sicurezza, aventi finalità generale di monitorare ed analizzare gli andamenti delle tematiche in modo condiviso tra impresa e organizzazioni sindacali. Sono poi sempre presenti momenti informativi (talvolta anche preventivi) su svariate materie. Per citarne alcuni: investimenti; obiettivi di natura economica; processi riorganizzativi; livelli occupazionali e mercato del lavoro; prospettive ed andamenti societari; terziarizzazione di attività; orari di apertura e chiusura dei punti vendita; ambiente, salute e tecnologia; professionalità e livelli di inquadramento. **Si tratta di fasi di dialogo strutturate e ben proceduralizzate secondo le caratteristiche e le specifiche dinamiche relazionali nel tempo costruite *ad hoc* da ciascuna azienda con le**

**rappresentanze sindacali.** Pare andare nella corretta direzione l'aver fatto salvo (esonero) dai nuovi obblighi informativi le previsioni di consultazione già poste in essere dalla contrattazione collettiva (anche nazionale). È evidente come laddove la volontà del Legislatore intendesse includere anche le realtà aziendali che – come quelle della DMO – già detengono meccanismi consolidati di confronto con le OO.SS. rischierebbe di irrigidire o, in alcuni casi, compromettere gli equilibri fiduciari tra le parti oltre che introdurre un considerevole (e poco giustificabile) onere procedurale di consultazione difforme dalle prassi in atto. Sul punto, pertanto, è auspicabile un chiarimento che non lasci dubbi sull'ambito di applicazione della norma.

Sulla medesima tematica di cui sopra, si rileva che la proposta di legge 1573 (Iniziativa popolare) istituisce, all'art. 21, la figura del *Garante della sostenibilità sociale delle imprese* avente il compito di certificare la condotta d'impresa responsabile della società e valutare, a tale riguardo, anche la documentazione relativa agli istituti partecipativi attuati nonché quella attestante l'espletamento delle procedure di consultazione previste, ai fini di una verifica delle condotte aziendali. **Una previsione, questa, che rischia di intimorire le imprese – sottoposte ad un ulteriore controllo – rallentando, di fatto, il processo di adozione e diffusione di modelli partecipativi.** Sul punto è condivisibile la proposta 1617 (Foti) che, pur richiamando l'impiano normativo del disegno di legge 1573 (Iniziativa popolare), non ha previsto l'istituzione del *Garante* in parola.

## Considerazioni conclusive

- In un contesto italiano in cui le esperienze di partecipazione dei lavoratori non sono ancora pienamente decollate, **apprezziamo le proposte di legge presentate e ne auspichiamo una giusta sintesi in grado di fornire una struttura normativa adeguata a sostenere e valorizzare altresì le pratiche già esistenti nell'ambito della contrattazione collettiva anche del settore *retail*.**
- Desideriamo evidenziare che l'introduzione di schemi partecipativi per via legislativa dovrà realizzarsi nel rispetto dell'ampia autonomia e fiducia che l'ordinamento ripone nelle relazioni di lavoro. **L'implementazione pratica degli strumenti di partecipazione andrà pertanto intesa come facoltà – e non come obbligo – di esercizio per le parti sociali.** Non si ritengono pertanto opportune soluzioni normative dirette ad imporre condotte partecipative che, nella sostanza, rischierebbero di:
  - condizionare gli equilibri già (faticosamente) raggiunti dalla contrattazione collettiva;
  - minacciare i modelli esistenti;
  - pregiudicare le eventuali disponibilità ad implementare progetti partecipativi.
- La maggioranza delle proposte di legge intende introdurre, nelle imprese con più di 50 dipendenti, vere e proprie **procedure di informazione e consultazione dei lavoratori che, se non correttamente circoscritte alle aziende prive di tali meccanismi, possono sovrapporsi con le pratiche e le consolidate condotte già definite dalla**

**contrattazione collettiva.** In assenza di un puntuale chiarimento, il rischio è di irrigidire o, in alcuni casi, compromettere gli equilibri fiduciari tra le parti oltre che introdurre un considerevole (e poco giustificabile) onere procedurale di consultazione difforme dalle prassi in atto.

- Infine si ritiene opportuno evidenziare che **l'introduzione di stringenti meccanismi di verifica e controllo**, anche mediante l'istituzione di apposite "figure di garanzia", circa gli esiti e gli sviluppi dei piani di partecipazione concordati **potrebbe rallentare il processo di adozione e diffusione di modelli partecipativi.**

\*\*\*