



# Disposizioni in materia di partecipazione dei dipendenti al capitale, alla gestione e alla distribuzione degli utili dell'impresa e istituzione dei consigli aziendali di gestione

## A.C. 3138, A.C. 139, A.C. 695, A.C. 1986, A.C. 2370

Dossier n° 494 - Schede di lettura  
2 novembre 2021

### Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	3138	139	695	1986	2370
Titolo:	Norme in materia di Delega al Governo per l'adozione di uno 'statuto partecipativo' forme di gestione, in materia di partecipazione dei dipendenti al capitale, 'statuto partecipativo' forme di gestione, in materia di partecipazione dei dipendenti al capitale, alla gestione e alla delle imprese partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa	Delega al Governo per l'adozione di uno 'statuto partecipativo' forme di gestione, in materia di partecipazione dei dipendenti al capitale, alla gestione e alla delle imprese partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa	Delega al Governo per l'adozione di uno 'statuto partecipativo' forme di gestione, in materia di partecipazione dei dipendenti al capitale, alla gestione e alla delle imprese partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa	Istituzione e disciplina dei consigli aziendali di gestione, in materia di partecipazione dei dipendenti al capitale, alla gestione e alla delle imprese partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa	Modifiche al codice civile nonché delega al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa
Iniziativa:	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare
Primo firmatario:	Librandi	Cirielli	Polverini	Mollicone	Molinari
Iter al Senato:	No				
Numero di articoli:	4	1	3	10	3
Date:					
presentazione:	26 maggio 2021	23 marzo 2018	6 giugno 2018	16 luglio 2019	6 febbraio 2020
assegnazione:	25 giugno 2021	26 giugno 2018	25 settembre 2018	11 marzo 2020	11 marzo 2020
Commissioni competenti:	VI Finanze, XI Lavoro	VI Finanze, XI Lavoro	VI Finanze, XI Lavoro	VI Finanze, XI Lavoro	VI Finanze, XI Lavoro
Sede:	referente	referente	referente	referente	referente
Pareri previsti:	Commissioni I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive, XIV Affari sociali e Politiche UE	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive, XIV Affari sociali e Politiche UE	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive, XIV Affari sociali e Politiche UE	I Affari Costituzionali, II Giustizia (ex II Giustizia (ex articolo 73, comma 1- e articolo 73, comma 1- della materia di sanzioni), X Attività produttive, Commissione V Bilancio e Tesoro, XII Affari sociali e XIV parlamentare per le X Attività produttive e Politiche UE	I Affari Costituzionali, II Giustizia (ex II Giustizia (ex articolo 73, comma 1- e articolo 73, comma 1- del regolamento), XII Affari bis, del regolamento), X Attività produttive, Commissione V Bilancio e Tesoro, XII Affari sociali e XIV parlamentare per le X Attività produttive e Politiche UE

### Premessa

Le proposte di legge in esame - [C. 139 \(Cirielli ed altri\)](#), [C. 695 \(Polverini\)](#), [C. 1986 \(Mollicone ed altri\)](#), [C. 2370 \(Molinari ed altri\)](#) e [C. 3138 \(Librandi\)](#) - recano disposizioni in materia di **partecipazione dei dipendenti al capitale, alla gestione e alla distribuzione degli utili dell'impresa**, nonché di informazione e di consultazione dei dipendenti sulla situazione dell'impresa, attraverso modifiche alla normativa vigente o la previsione di deleghe al Governo.

### Finalità delle proposte di legge

La **finalità** dell'intervento legislativo, esplicitata in tutte le suddette proposte di legge, consiste nell'**attuazione dell'articolo 46 della Costituzione** che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Alcune delle proposte di legge in esame inseriscono tra le finalità anche l'attuazione **dell'articolo 47 della Costituzione (C. 3138)**, che favorisce l'accesso del risparmio popolare al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese, nonché **degli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea** (recepita nel nostro ordinamento dalla [L. 30/1999](#)), che riconoscono ai lavoratori il diritto all'informazione ed alla consultazione in seno all'impresa e il diritto di partecipare alla determinazione ed al miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'ambiente di lavoro, e di talune raccomandazioni e direttive europee che concernono i medesimi diritti ([C. 139](#), [C. 695](#), [C. 1986](#), [C. 2370](#)).

## Forme di partecipazione azionaria e di partecipazione agli utili da parte dei dipendenti e modifiche al codice civile

### Articoli 3 e 4 dell'A.C. 3138

L'**articolo 3 dell'A.C. 3138** consente a tutte le imprese aventi **forma giuridica di società di capitali** di **distribuire utili ai dipendenti**, attraverso la predisposizione di **piani annuali o pluriennali**, **sentite le rappresentanze dei lavoratori**.

Più in dettaglio si prevede che gli **utili** delle imprese produttive, commerciali o di servizi, costituite in **società di capitali**, sentite le rappresentanze dei lavoratori, possano essere distribuiti ai dipendenti attraverso l'adozione di **piani annuali o pluriennali** per la partecipazione agli utili.

Tali piani non possono prevedere l'esclusione di nessun lavoratore e, qualora introducano criteri di distribuzione **basati sui risultati raggiunti**, questi ultimi devono essere valutati secondo **parametri misurabili, oggettivi e non discrezionali (comma 1)**.

In estrema sintesi, nelle società di capitali è compito dell'assemblea che adotta il bilancio quello di distribuire gli utili, ove presenti ([articolo 2433 c.c.](#)). Tale potere è tuttavia limitato per esigenze di tutela del patrimonio aziendale e per garantire eventuali controinteressati. Se si verifica una perdita del capitale sociale, non può farsi luogo a ripartizione di utili fino a che il capitale non sia reintegrato o ridotto in misura corrispondente. Inoltre ([articolo 2430 c.c.](#)) deve essere destinato a riserva legale il 5% degli utili netti annuali, fino al raggiungimento di un quinto (20%) del capitale sociale, salvo ulteriori riserve previste dallo statuto o disposte dall'assemblea dei soci.

Il piano annuale o pluriennale è contenuto in un documento redatto e depositato entro i primi due mesi dell'anno cui si riferisce il citato piano, ovvero entro i primi quattro mesi del primo anno nel caso di piano pluriennale. Il deposito è effettuato presso la camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura territorialmente competente, **senza costi, a eccezione delle imposte di bollo (comma 2)**.

*Al riguardo, occorrerebbe chiarire esplicitamente la portata dell'agevolazione sul deposito dei piani e, ove si tratti di costi a carico della finanza pubblica, eventualmente predisporre adeguata copertura finanziaria.*

Il piano depositato ha forza di legge tra le parti ovvero fra l'impresa e i dipendenti (ai sensi dell'[articolo 1372 del codice civile](#) sull'efficacia dei contratti in generale). Si prevede che i dipendenti aderiscano al piano senza necessità di conferma e resta ferma la possibilità di **rifiutare l'attribuzione della quota di utili maturata**, dopo aver preso atto della relativa entità. Le somme complessive oggetto di rinuncia sono redistribuite agli altri dipendenti, secondo le previsioni del piano (**comma 3**).

**Il comma 4 dispone in ordine al trattamento contabile e fiscale degli utili così distribuiti.**

Per le imprese, tali **utili distribuiti** sono qualificati come **voci di costo**.

*Al riguardo si osserva che la norma non chiarisce se dalla qualificazione come "voci di costo" – avente natura economica - di tali utili discendano specifiche conseguenze fiscali o contributive per l'azienda.*

Con riferimento alla **tassazione** in capo al lavoratore la proposta prevede che gli utili distribuiti siano soggetti a **ritenuta con aliquota al 26%** (di cui all'[articolo 27 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600](#)). Il **titolare del contratto di lavoro** opera, con obbligo di rivalsa, una **trattenuta pari alla ritenuta, a titolo d'imposta**.

Si ricorda in questa sede che i commi da 182 a 189 della legge di stabilità 2016 ([legge n. 208 del 2015](#)) hanno introdotto, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali con **aliquota del 10 per cento per i premi di produttività del settore privato**. L'agevolazione si applica (come chiarito dall'Agenzia delle entrate nella [risoluzione n. 36 del 2020](#)) ai soli premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti in conformità al [decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016](#) ed indicati nel contratto aziendale/territoriale.

Il beneficio (comma 182 della citata legge di stabilità) si applica anche alle somme erogate sotto forma di partecipazione **agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori**.

La misura agevolativa si applica al solo **settore privato**, a condizione che il **reddito** percepito **non sia superiore a 50.000 euro lordi** e con riferimento alle somme fino a **3.000 euro lordi** (misura fissata dalla legge di bilancio 2017, [legge n. 232 del 2016](#)).

Si veda anche la [Circolare dell'Agenzia delle entrate](#) n. 28/E del 2016.

In linea più generale, occorre ricordare che la legge di bilancio 2018 ([legge n. 205 del 2017](#)) ha innovato la tassazione dei dividendi percepiti da persone fisiche non in regime di impresa, rendendo analogo il trattamento delle partecipazioni qualificate e non qualificate, entrambe sottoposte a ritenuta a titolo di imposta con aliquota al 26%.

Le norme proposte sembrano dunque **allineare la tassazione degli utili distribuiti ai lavoratori**

**dell'impresa** (attualmente al 10%, alle predette condizioni) con quella, più generale, prevista per i **dividendi distribuiti ai soci persone fisiche** (al 26%).

Il **comma 5** affida ai piani di distribuzione il compito di **fixare la percentuale di utili** che l'impresa si impegna a distribuire ai dipendenti. Il totale degli utili distribuiti ai dipendenti non può, in ogni caso, essere **superiore al 20 per cento** della spesa complessiva sostenuta dall'impresa per i redditi annui lordi dei dipendenti.

**L'articolo 4 dell'A.C. 3138** affida al contratto collettivo o individuale il compito di **disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o di quote di capitale dell'impresa stessa**.

Si propone inoltre che il contratto aziendale possa prevedere la corresponsione di **quota della retribuzione**, nella **misura massima del 20 per cento**, mediante **partecipazioni azionarie o quote di capitale**, ovvero **diritti di opzione**.

Viene poi **elevata a 2.600 euro la franchigia Irpef del valore delle azioni o dei titoli attribuiti al dipendente** ed è **innalzato da tre a quattro anni** il periodo minimo di possesso dei titoli cui è subordinata l'applicazione della predetta agevolazione.

Ai sensi del **comma 1**, si affida ai **contratti collettivi o individuali** il compito di **disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o di quote di capitale dell'impresa stessa**, direttamente o mediante la **costituzione di apposite società di investimento**, fondazioni o associazioni, alle quali **i dipendenti possono partecipare**.

Secondo il **comma 2**, il **contratto aziendale** può disporre che una **quota della retribuzione** di ciascun dipendente dell'impresa, previo suo consenso, nella **misura massima del 20 per cento**, anche destinata a maturare da un dato tempo futuro, sia **costituita da partecipazioni azionarie o da quote di capitale**, ovvero da **diritti di opzione sulle stesse**, attribuite a una società di investimento alla quale i dipendenti hanno diritto di partecipare.

Si prevede esplicitamente (comma 3) che alle **deliberazioni di aumento di capitale** volte a consentire la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa **non si applicano le disposizioni dell'articolo 2441 del codice civile**.

Il richiamato articolo 2441 contiene la **disciplina del diritto di opzione sulle azioni di nuova emissione e sulle obbligazioni convertibili**. Tali titoli devono essere offerti in opzione ai soci in proporzione al numero delle azioni possedute. Se vi sono obbligazioni convertibili il diritto di opzione spetta anche ai possessori di queste, in concorso con i soci, sulla base del rapporto di cambio. La norma reca anche la disciplina della pubblicità dell'offerta di opzione (deposito presso l'ufficio del registro delle imprese e avviso pubblicato sul sito internet della società) e il termine per l'esercizio del diritto di opzione (non inferiore a quattordici giorni dalla pubblicazione dell'offerta nel sito internet della società, o, in mancanza, dall'iscrizione dell'offerta nel registro delle imprese). L'articolo 2441 attribuisce a coloro che esercitano il diritto di opzione il prelazione nell'acquisto delle azioni e delle obbligazioni convertibili in azioni rimaste non optate; stabilisce che il diritto di opzione non spetta per le azioni di nuova emissione che, secondo la deliberazione di aumento del capitale, devono essere liberate mediante conferimenti in natura. Sono previste norme specifiche per le società quotate, il cui statuto può escludere il diritto di opzione nei limiti del dieci per cento del capitale sociale preesistente, in presenza di determinate condizioni.

Si prevede inoltre che, quando l'interesse della società lo esige, il diritto di opzione può essere escluso o limitato con la deliberazione di aumento di capitale.

Sono inoltre disciplinati gli obblighi degli amministratori in ordine all'illustrazione delle **proposte di aumento di capitale sociale con esclusione o limitazione del diritto di opzione**, da effettuarsi con apposita relazione, da comunicare al collegio sindacale o al consiglio di sorveglianza e al soggetto incaricato della revisione legale dei conti almeno trenta giorni prima di quello fissato per l'assemblea. Il collegio sindacale deve esprimere il proprio parere sulla congruità del prezzo di emissione delle azioni. Il parere del collegio sindacale è depositato nella sede della società durante i quindici giorni che precedono l'assemblea e finché questa non abbia deliberato; i soci possono prenderne visione. La deliberazione determina il prezzo di emissione delle azioni in base al valore del patrimonio netto, tenendo conto, per le azioni quotate in mercati regolamentati, anche dell'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre. Non si considera escluso né limitato il diritto di opzione qualora la deliberazione di aumento di capitale preveda che le azioni di nuova emissione siano sottoscritte da banche, da enti o società finanziarie soggetti al controllo della Commissione nazionale per le società e la borsa ovvero da altri soggetti autorizzati all'esercizio dell'attività di collocamento di strumenti finanziari, con obbligo di offrirle agli azionisti della società, con operazioni di qualsiasi tipo, in conformità con i primi tre commi del presente articolo. Nel periodo di detenzione delle azioni offerte agli azionisti e comunque fino a quando non sia stato esercitato il diritto di opzione, i medesimi soggetti non possono esercitare il diritto di voto. Le spese dell'operazione sono a carico della società e la deliberazione di aumento del capitale deve indicarne l'ammontare.

Con deliberazione dell'assemblea presa con la maggioranza richiesta per le assemblee straordinarie può essere escluso il diritto di opzione per le azioni di nuova emissione, se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate.

Infine il **comma 4** prevede che alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati ai dipendenti sia applicata la franchigia Irpef di cui all'articolo 51, commi 2, lettera g), e 2-bis, del testo unico delle imposte sui redditi – TUIR (di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917](#)).

Ai sensi della richiamata lettera g), è **esente da Irpef** (non concorre a formarne la base imponibile, più

precisamente) il **valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti** per un **importo** non superiore complessivamente, nel periodo d'imposta, a **2.065,83 euro**, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione.

Il successivo comma 2-*bis* chiarisce che tale disciplina fiscale di favore si applica solo alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa.

La proposta in esame intende **elevare l'importo esente da Irpef 2.600 euro** e il periodo minimo di possesso cui si subordina la concessione di predetta agevolazione da tre a **quattro anni**, salvo il caso di offerta pubblica di acquisto.

#### **Articolo 5 dell'A.C. 1986**

L'**articolo 5 dell'A.C. 1986** prevede che, in **occasione dell'approvazione del bilancio, il consiglio di gestione** - in considerazione dei risultati economici conseguiti - **proponga all'amministrazione aziendale la distribuzione di una quota parte di utili ai lavoratori dipendenti sotto forma di azioni**. I titolari di azioni così acquisite **possono costituire tra loro un'associazione che ha tra i propri scopi, tra l'altro, l'utilizzo non speculativo delle azioni e la proposta di eleggere un proprio rappresentante nel consiglio di amministrazione**.

Più in dettaglio, ai sensi dell'**articolo 5** la proposta **all'amministrazione aziendale di distribuzione di utili ai lavoratori sotto forma di azioni** avvenga secondo **appositi criteri**, anche ai sensi di quanto previsto dagli articoli 2099, 2102 e 2349 del [codice civile](#) (che rispettivamente disciplinano la retribuzione del prestatore del lavoro nell'impresa, la partecipazione agli utili d'impresa e l'attribuzione di azioni e altri strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro nella società per azioni).

*Al riguardo si osserva che, stante l'attribuzione del potere di proposta al consiglio di gestione, non è chiaro se tale disposizione possa operare con riferimento a tutti i modelli gestionali societari. Inoltre, le norme in esame non indicano i criteri cui deve essere improntata la proposta di distribuzione degli utili; appare opportuno chiarire se tali criteri, come sembra intendersi dalla lettera della disposizione proposta, sono decisi direttamente dal consiglio di gestione.*

Il **comma 2** prevede che i dipendenti che siano titolari di azioni acquisite ai sensi delle predette norme **possono costituire tra loro un'associazione che ha tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni**, l'esercizio della rappresentanza collettiva in sede assembleare e la **proposta di eleggere un proprio rappresentante nel consiglio di amministrazione**.

#### **Articolo 2 dell'A.C. 2370**

L'**articolo 2** reca specifiche disposizioni per garantire la partecipazione dei lavoratori alla **gestione societaria** e agli **organi di sorveglianza di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa**, alle cui dipendenze si trovano **abituamente oltre 2.000 persone**.

Più in dettaglio, la norma apporta alcune modifiche alla disciplina delle società nel [codice civile](#), volte a disciplinare le modalità sulla cogestione societaria da parte dei lavoratori, nonché sulla partecipazione agli organi di sorveglianza nelle imprese di maggiori dimensioni. Si tratta di modifiche che riguardano le società aventi forma di **società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa**, alle cui dipendenze si trovano **abituamente oltre 2.000 persone**.

In particolare (**lettera a) del comma 1**) viene modificato l'articolo 2364-*bis* del [codice civile](#), che elenca i compiti dell'assemblea ordinaria nelle società ove è previsto il consiglio di sorveglianza. Si escludono da tale disciplina generale le imprese costituite in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, cui si applicano invece le disposizioni previste "dal paragrafo 5 della sezione VI-*bis*", ovvero dall'insieme degli articoli che disciplinano il sistema dualistico **come novellato dalle disposizioni in commento** (cfr. *infra*).

Le novelle all'articolo 2380, che disciplina l'amministrazione della società, intendono chiarire che per le imprese costituite in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, l'amministrazione e il controllo della società sono disciplinati dalle norme sul sistema dualistico ("di cui al paragrafo 5") come **novellato dalla proposta in commento (lettera b) del comma 1**.

Viene quindi modificato l'**articolo 2409-octies** del codice civile (**lettera c) del comma 1**), norma introduttiva della disciplina del cd. sistema dualistico, basato su un consiglio di gestione e un consiglio di sorveglianza. La novella chiarisce che, se l'impresa è gestita con sistema dualistico ed è costituita in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, i **lavoratori dipendenti hanno diritto alla cogestione**.

In tale ipotesi si affida allo statuto la disciplina:

1) della distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto di impresa eccedente una soglia minima ovvero il trasferimento ai lavoratori dipendenti di una quota del reddito di impresa mediante l'assegnazione di azioni;

2) dell'accesso collettivo dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa, gestito attraverso la costituzione di associazioni di lavoratori che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario.

Le novelle all'**articolo 2409-duodecies (lettera d) del comma 1**), norma disciplina il consiglio di sorveglianza, consistono nell'inserimento di un **nuovo terzo comma**: esso prevede, per le imprese aventi forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, che **il consiglio di sorveglianza sia costituito da membri che rappresentano gli azionisti e da membri che rappresentano i lavoratori**, per effetto di un **accordo sindacale**, stipulato con le rappresentanze sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime o con i rispettivi organi di coordinamento, ovvero per effetto di una proposta aziendale, approvata a scrutinio segreto dalla maggioranza dei lavoratori dipendenti occupati a tempo indeterminato.

A tale fine si affida allo statuto la disciplina:

1) dell'istituzione di organismi congiunti, costituiti da rappresentanti dell'impresa e da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze sindacali, dotati di congrui poteri di impulso, indirizzo, sorveglianza e monitoraggio ovvero del potere di deliberazione nelle materie concernenti l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, la formazione professionale, la sicurezza, la salute e la salubrità degli ambienti di lavoro nonché la remunerazione per obiettivi;

2) delle procedure formali, vincolanti e garantite di informazione e consultazione preventiva, nonché di monitoraggio, dei rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti per l'impresa, anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali titolari di corrispondenti diritti.

Viene altresì modificato il **decimo comma, lettera c), dell'articolo 2409-duodecies**, disposizione la quale impedisce di essere eletti alla carica di componente del consiglio di sorveglianza a coloro che sono legati alla società o alle società 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 compromettano l'indipendenza.

Le modifiche proposte chiariscono che detta ineleggibilità non opera nel caso di imprese costituite in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, per le quali si applicano le disposizioni del nuovo terzo comma.

## Il consiglio aziendale di gestione

La proposta di legge **C. 1986** – la cui entrata in vigore è prevista centottanta giorni dopo la data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* - **disciplina l'istituzione dei consigli di gestione**, volti a favorire la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. Vista tale finalità, i consigli di gestione in oggetto si differenziano da quelli propri delle società per azioni, il cui scopo è quello di attuare l'oggetto sociale.

### *Funzioni e composizione (artt. 1 e 2)*

I consigli in oggetto, che durano **in carica tre anni**:

- sono **costituiti nelle imprese di produzione e di servizi, in qualsiasi forma giuridica costituite, che occupano oltre cinquanta dipendenti** (considerati i lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale o a progetto, e quelli beneficiari di trattamenti di integrazione salariale). A tal fine, la verifica del numero dei lavoratori dipendenti è effettuata entro il 31 dicembre dell'anno precedente alle elezioni dei consigli di gestione sulla base della media dei lavoratori denunciati nelle dichiarazioni contributive all'INPS;
- sono **composti**, a seconda del numero di lavoratori impiegati, da:
  - un componente per le aziende da cinquantuno a cento dipendenti;
  - tre componenti per le aziende da centouno a trecento dipendenti;
  - cinque componenti per le aziende da trecentouno a cinquecento dipendenti;
  - sette componenti per le aziende con più di cinquecento dipendenti.

### *Elezione (art. 3)*

Il consiglio è **eletto** a scrutinio segreto, con voto limitato a due terzi dei componenti, e le candidature sono presentate trenta giorni prima del giorno fissato per le elezioni - stabilito d'intesa tra la direzione aziendale e le RSA, se esistenti, ovvero autonomamente da parte della direzione aziendale - sulla base di liste sottoscritte dal 5 per cento degli elettori.

Risultano eletti i candidati che hanno ottenuto più voti individuali in ciascuna lista. In caso di cessazione per qualsiasi motivo dall'incarico o dal rapporto di lavoro, il consigliere è sostituito dal primo dei non eletti della propria lista o, in mancanza, dal primo dei non eletti che aveva riportato il maggior numero di voti delle liste concorrenti.

### *Diritto di informazione (artt. 4, 7 e 8)*

Il consiglio di gestione ha il **diritto di essere informato** - tempestivamente in caso di necessità e comunque ogni trimestre - dall'amministratore delegato o dalla direzione dell'azienda o da chi ha la responsabilità esecutiva su quanto concerne:

- l'evoluzione recente e quella prevedibile delle attività dell'impresa e delle unità produttive;
- la situazione economica e dell'occupazione
- l'indicazione delle eventuali misure previste in caso di esuberi di personale;
- le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro;
- preventive informazioni in caso di trasferimento materiale dell'azienda o di unità produttive in un'altra sede;
- tempestive informazioni in caso di alienazione dell'azienda a un'altra proprietà e in ogni altro caso ritenuto opportuno.

La **violazione** da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le suddette informazioni, o di procedere alla consultazione del consiglio di gestione, comporta la sanzione amministrativa – verso cui è possibile proporre ricorso in sede amministrativa - del pagamento di una somma da 3.000 a 18.000 euro.

A ciascun componente del consiglio è **vietato rivelare informazioni riservate** per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del suo mandato, ovvero alla scadenza della qualifica di riservatezza attribuita dall'amministrazione aziendale. La violazione di tale divieto comporta la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 1.033 a 6.198 euro, fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni.

Sulla base delle informazioni ricevute, il consiglio di gestione fornisce tempestivamente pareri motivati, insieme a eventuali proposte di modifica o di intervento, che devono essere tenuti in considerazione dall'amministrazione aziendale. Le suddette proposte possono essere avanzate dal consiglio di gestione anche indipendentemente dalle informazioni ricevute.

### *Compiti delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali (art. 6)*

Si dispone che **le relazioni prettamente sindacali** - ossia l'applicazione del CCNL di categoria, la stipulazione del contratto integrativo aziendale, la vigilanza sull'applicazione delle normative sul lavoro e in particolare sulla sicurezza, la formazione professionale e quanto altro attiene all'attività sindacale - continuano ad essere svolte dalle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, dalle rappresentanze sindacali aziendali istituite dalle organizzazioni sindacali di categoria.

### *Monitoraggio – Direzione generale per la partecipazione (artt. 9, co. 1, e 10, co. 2)*

Presso il Ministero dello sviluppo economico è istituita la **Direzione generale per la partecipazione, con il compito di monitorare l'attuazione** di quanto disposto dal provvedimento in esame, di proporre le eventuali modifiche che si rendano necessarie in sede di attuazione, di tenere l'anagrafe dei consigli di gestione eletti con le relative scadenze e di effettuare i necessari controlli ai fini dell'applicazione delle sanzioni.

Il medesimo Ministero è chiamato a trasmettere alle Camere una relazione sulla suddetta attuazione entro due anni dalla data della sua entrata in vigore e successivamente ogni biennio.

### *Esame delle controversie - Comitato centrale della partecipazione (artt. 9, co. 2)*

Presso il medesimo Ministero dello sviluppo economico è istituito anche il **Comitato centrale della partecipazione**, composto da quindici esperti della materia nominati per un terzo dallo stesso Ministero e per un terzo ciascuno dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, con il compito, tra l'altro, di dirimere in via conciliativa eventuali controversie emerse nell'attuazione della legge e di proporre modifiche tecniche alle procedure ivi previste.

## **Informazione e consultazione dei dipendenti nei CCNL**

La **pdl C. 3138** (art. 2) prevede, con riferimento a tutte le imprese – e non solo a quelle che impiegano almeno 50 lavoratori, come attualmente previsto (vedi *infra*) - l'introduzione **nei contratti collettivi o aziendali** di apposite **procedure di informazione e di consultazione dei dipendenti**, attraverso le loro rappresentanze, sui seguenti aspetti:

- sulla situazione economico-produttiva dell'impresa;
- sui programmi di sviluppo di breve e a medio periodo;
- sull'evoluzione recente e prevedibile dei flussi occupazionali;

- sui cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e del funzionamento delle unità produttive.

Viene altresì previsto che l'impresa interpellì le rappresentanze dei lavoratori, anche su loro richiesta, circa l'opportunità di introdurre innovazioni o **nuovi standard di lavoro** volti a migliorare l'organizzazione e i processi produttivi.

Sul punto si segnala che analoga previsione è attualmente contenuta nel [D.Lgs. 25/2007](#) che reca la disciplina relativa all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Tale disciplina, che si applica a tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori, prevede che, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi nazionali (non anche quelli aziendali) definiscono, tra le altre cose, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori sui seguenti aspetti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione. La consultazione avviene:

- secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro

## Le norme di delega contenute nelle proposte

Le proposte di legge **C. 139** (art. 1), **C. 695** (artt. 1-3) e **C. 2370** (art. 3) **delegano il Governo** ad adottare, entro sei mesi (diciotto per la pdl **C. 2370**) dalla data di entrata in vigore dei rispettivi provvedimenti, uno o più **decreti legislativi volti a promuovere e ad attuare la partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa**. Il solo AC 695 prevede che tali decreti siano adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza Stato-regioni.

Di seguito i **principi e criteri direttivi** nel rispetto dei quali devono essere adottati i suddetti decreti legislativi, con riferimento alle diverse proposte di legge che li prevedono:

- individuare i requisiti minimi affinché le imprese – a seguito di un accordo sindacale o di una proposta aziendale - possano adottare uno **statuto partecipativo** che le legittima ad accedere a determinati benefici (individuati dai medesimi decreti legislativi). Il possesso di tali requisiti è certificato dalla Commissione centrale per la partecipazione, da istituire presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (**C. 139** e **C. 2370**);
- facoltà per le aziende di stipulare con le organizzazioni sindacali operanti in azienda (o, se non è presente una rappresentanza sindacale, di sottoporre ai lavoratori dipendenti) un **accordo collettivo** per individuare forme di collaborazione alla gestione dell'azienda e facoltà per le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti di stipulare un accordo collettivo interconfederale con la medesima finalità, con anche l'individuazione dei requisiti minimi di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per la stipulazione dell'accordo (**C. 695**);
- promuovere l'introduzione di **forme di partecipazione dei lavoratori in tutte le imprese**, indipendentemente dalla loro dimensione e dal sistema di amministrazione e controllo adottato, riconoscendo alle imprese che le adottano incentivi sotto forma di agevolazioni fiscali o di natura finanziaria (**C. 2370**);

I requisiti e le forme di partecipazione di cui alle predette proposte di legge devono prevedere (anche alternativamente nel caso delle azioni elencate nelle proposte di legge **C. 139** e **C. 2370**):

- l'istituzione di **organismi congiunti** (paritetici, secondo la proposta di legge **C. 695**) con competenze specifiche su determinate materie (**C. 139**, **C. 695** e **C. 2370**);
- partecipazione dei lavoratori dipendenti agli **utili dell'impresa** e il loro accesso al **capitale** dell'impresa (**C. 139**, **C. 695** e **C. 2370**);
- in tema di **informazione e consultazione**, l'introduzione di procedure formali, vincolanti e garantite (**C. 139** e **C. 2370**) e la previsione di un rafforzamento dei relativi obblighi previsti dalla normativa nazionale e dell'Unione europea o dai CCNL o individuazione di nuovi obblighi aventi le medesime finalità informative e partecipative (**C. 695**);
- previsione di un rafforzamento delle procedure di **verifica dei risultati** e delle decisioni adottate nell'ambito di piani industriali o di altri progetti condivisi (**C. 695**);
- individuazione di **agevolazioni fiscali e contributive** da riconoscere in caso di sottoscrizione di un accordo collettivo che rafforzi la partecipazione economica o gli incrementi di produttività (**C. 695**).

Tutte le tre proposte di legge in oggetto richiedono l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari competenti entro il termine di due mesi dalla trasmissione dei relativi schemi di decreto; per il solo AC 139 la trasmissione alle Camere avviene successivamente all'espressione del parere da parte dell'Autorità garante

della concorrenza e del mercato (richiesto anche dall'AC 2370), che si esprime nel termine di sessanta giorni dalla trasmissione dei medesimi schemi di decreto.

La sola proposta di legge **C. 695 reca poi ulteriori disposizioni** in merito ai suddetti pareri.

In primo luogo, dispone che tali schemi di decreto sono **trasmessi alle Camere entro tre mesi** dalla data di entrata in vigore della relativa legge. *Sembrerebbe opportuno coordinare tale previsione, di cui all'art. 2, co. 1, con quanto disposto dall'art. 1, co. 1, secondo il quale tali decreti sono adottati dal Governo entro sei mesi dal medesimo termine.*

Inoltre, prevede che **Il Governo**, entro un mese dalla data di espressione del parere parlamentare, **ritrasmette alle Camere**, con le sue osservazioni e con le eventuali modificazioni, i testi per il parere definitivo delle Commissioni parlamentari competenti, da esprimere entro un mese dalla data di assegnazione.

La medesima proposta di legge **C. 695 fa salva**, nell'esercizio della delega, **la normativa vigente in materia di comitati aziendali europei.**

I comitati aziendali europei – disciplinati dal [D.lgs. 113/2012](#) che ha recepito la [Direttiva 2009/38/UE](#) - sono istituiti in ogni impresa o gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, sono costituiti dai dipendenti della stessa impresa e hanno la finalità di al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal medesimo decreto. Le modalità di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.

Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi che la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, i poteri e le competenze dei comitati e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate.

Gli **oneri** derivanti dalle proposte di legge C. [139](#) e C. [2370](#) sono posti a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'[art. 1, co. 7, del D.L. 148/1993](#), che viene incrementato, rispettivamente, di 52 miliardi di euro per ciascuno dei primi tre anni di applicazione dei regimi di agevolazione e incentivazione alle imprese a statuto partecipativo e di 50 milioni di euro dal 2020.

Si segnala che la quantificazione dei suddetti oneri, operata dalla proposta di legge C. 139 in miliardi di euro, appare dovuta ad un errore materiale. Appare pertanto necessaria una riformulazione della suddetta quantificazione.



*Si ricorda che l'autorizzazione di spesa del predetto Fondo è confluita nel Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'[art. 18, co. 1, lett. a\), del D.L. 185/2008](#) (cfr. [art. 1, co. 29, della L. 220/2010](#)).*

Gli oneri derivanti dalla proposta di legge C. [695](#) valutato in 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2018, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del fondo per il finanziamento di esigenze indifferibili, di cui all'[art. 1, co. 199, della L. 190/2014](#).

## Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Le disposizioni contenute nelle proposte di legge in esame sono riconducibili alla materia dell'ordinamento civile, che riguarda tutto quello che attiene alla disciplina dei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, attribuita dall'[art. 117, secondo comma, Cost.](#) alla competenza esclusiva dello Stato.

Tra l'altro, lo stesso [art. 46 della Cost](#) – alla cui attuazione sono finalizzate tutte le predette proposte di legge - riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi.

LA0258	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	 CD_lavoro
	Servizio Studi Dipartimento Finanze	st_finanze@camera.it - 066760-9496	 CD_finanze