



Commissioni riunite

VI (Finanze) e XI (Lavoro Pubblico e Privato)

Audizione su Proposta di legge d'iniziativa popolare (A.C. 1573) e su Proposte di legge (A.C. 300 Cirielli; A.C. 1617 Foti e altri; A.C.1184 Molinari e altri; A.C. 1299 Faraone) recanti disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa

Camera dei Deputati

Roma, 8 febbraio 2024

Confapi ringrazia i Presidenti delle Commissioni riunite VI e XI della Camera dei Deputati per l'invito a esprimere le proprie valutazioni su un tema così importante, come quello trattato nelle proposte di legge in esame, relativo alla partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa.

Tutte le proposte di legge all'esame delle Commissioni traggono la loro ratio dall'attuazione dell'art. 46 Cost. laddove si riconosce *"il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende"*. L'attenzione dei proponenti è, quindi, stata rivolta alla cosiddetta economia della partecipazione che presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore delle persone ed un modello di sindacato non più tendenzialmente antagonista ma soggetto attivo nello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere.

In primo luogo preme sottolineare che il sistema delle imprese, e nello specifico quello delle piccole e medie imprese industriali rappresentato da Confapi, è oramai da tempo orientato a favorire le forme migliori di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali ai diversi livelli.

L'evoluzione delle normative contrattuali nazionali e di categoria dimostra, infatti, come il tema dei diritti di informazione e di consultazione sia sempre più avanzato e che, in quanto tale, abbia sempre maggiore applicazione nelle imprese, comprese quelle di minori dimensioni, negli ambiti che, all'interno dei Ccnl, sono destinati alla regolamentazione delle "Relazioni Sindacali".

In tale contesto, numerosi sono gli esempi di strumenti che la contrattazione collettiva costruisce per migliorare il terreno di confronto tra le parti sociali al fine di creare percorsi virtuosi in un'ottica di collaborazione e di dialogo tra i soggetti interessati. Si pensi, ad esempio, alle commissioni paritetiche o agli osservatori di settore e/o territoriali che ne sono la dimostrazione tangibile.

Non da meno, in quanto favorita dagli accordi interconfederali in materia, la contrattazione aziendale è diventata uno strumento dove le parti, aziende e rappresentanti dei lavoratori, si confrontano sugli andamenti economici e produttivi dell'azienda e sulle relative ricadute in termini occupazionali, nelle fasi di ristrutturazione, di riconversione ed in altre ipotesi previsti dalla legge, anche in applicazione di disposizioni comunitarie.

In sede aziendale, poi, le fasi di esame congiunto consentono ai lavoratori ed ai loro rappresentanti di conoscere e valutare gli effetti degli investimenti sull'occupazione, gli indirizzi produttivi, le localizzazioni e le condizioni ambientali ed ecologiche. Tali

processi sono spesso legati alla contrattazione di natura economica dove il confronto si concentra sull'individuazione degli indicatori da assumere per la determinazione delle quote di retribuzione che potranno poi essere distribuite ai lavoratori.

Su questi, come su numerosi altri aspetti della vita aziendale, sono previsti appositi comitati misti per l'individuazione delle migliori iniziative che possano avere effetti per i lavoratori rispetto alle scelte aziendali. A supportare poi le parti nell'ambito della contrattazione aziendale provvedono, spesso, linee guida, predisposte dalla contrattazione collettiva nazionale, dove vengono definite le procedure e i contenuti degli accordi e dove, spesso, viene ribadito che il presupposto della corretta applicazione della contrattazione è un atteggiamento trasparente, coerente e costruttivo delle Parti e che, conseguentemente, vanno individuati obiettivi di produttività e redditività aziendale cui sono connesse erogazioni economiche che, per le loro caratteristiche, sono prive di ricadute inflazionistiche e non incidono in modo strutturale e definitivo sui costi futuri.

Come Confapi, riteniamo che sia importante delineare il quadro generale in cui attualmente si collocano le vigenti procedure di informazione e consultazione perché sosteniamo che proprio i modelli costruiti dalla contrattazione collettiva, anche se in certi casi favoriti dalla legislazione europea, siano quelli più idonei a sviluppare quel modello di "democrazia Industriale" a cui mirano le pratiche partecipative.

Abbiamo da sempre come "missione confederale" quella di sostenere modelli di relazioni sindacali che privilegino il collegamento più stretto tra il salario ed il luogo ove si produce la ricchezza, vale a dire l'impresa.

In tale contesto Confapi non esprime preclusioni, laddove ne sussistano le condizioni, a sperimentare modelli partecipativi dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati d'impresa, ma non può condividere l'adozione di provvedimenti che introducano condizioni precettive che verrebbero percepite come un ulteriore obbligo da adempiere anziché come un'opportunità da cogliere.

Altro elemento al quale si ritiene sia necessario porre attenzione è la dimensione delle imprese del tessuto industriale italiano.

Siamo favorevoli a discutere sull'opportunità di introdurre una normativa che preveda disposizioni incentivanti che aiutino le forme partecipative, ma riteniamo che, all'interno delle piccole e medie industrie, tali forme di partecipazione e/o di cogestione definite per via legale si scontrino con i modelli societari in base ai quali l'impresa ha ancora prevalentemente una compagine legata alla figura dell'Imprenditore, indipendentemente dal modello societario utilizzato.

In merito a quanto previsto dalle proposte di legge in discussione rileviamo che il richiamo alla previsione di organi di Controllo di gestione e/o Organi di sorveglianza confermano che il modello proposto sia ancora sbilanciato sul modello tedesco (co-decisione, co-gestione) e questa scelta risulti, come detto prima, di difficile applicazione nel contesto societario delle Pmi.

Circa la partecipazione agli utili/capitale Impresa/azionariato, non esprimiamo una posizione contraria in linea di principio. L'azionariato dei dipendenti può rappresentare uno strumento capace di incentivare la cooperazione tra dipendente e imprenditore per il raggiungimento di determinati risultati e, quindi, per il rafforzamento della cultura aziendale e del senso di appartenenza. Tuttavia, la soluzione è già oggi ampiamente disciplinata e realizzabile. Forme di partecipazione agli utili per i prestatori di lavoro sono già disciplinate dal Codice civile agli artt. 2349 e 2351 (anche a seguito delle modifiche introdotte nel 2003 con la riforma del diritto societario).

Nell'intento di introdurre meccanismi diversi, l'articolo 4 dell'A.C. 1299 intende disciplinare la partecipazione dei lavoratori al riparto degli utili dell'impresa attraverso l'adozione di piani annuali o pluriennali per la partecipazione agli utili. Rileviamo sul punto che la riserva destinata alle medie e grandi aziende costituite giuridicamente in società di capitali di distribuire utili ai dipendenti non definisce un limite dimensionale dell'impresa e quindi risulta di incerta applicazione. Sarebbe auspicabile che venissero definiti dei riferimenti più puntuali alla nozione di medie e grandi imprese semmai rapportandole alla definizione europea di micro, piccole e medie imprese.

Per quanto concerne i contenuti dei piani, prendiamo positivamente atto che la loro definizione è rimandata alla contrattazione collettiva, decentrata o per il tramite di accordi aziendali che possono prevedere criteri di distribuzione basati sui risultati raggiunti e questi devono essere valutati secondo parametri misurabili, oggettivi e non discrezionali. Evidenziamo che già oggi la contrattazione aziendale, nella definizione degli importi maturati, delinea criteri di redistribuzione definiti dalle parti firmatarie.

In relazione al deposito del piano, riteniamo che sarebbe più utile mantenere il deposito telematico presso il Ministero del Lavoro così come oggi avviene per gli accordi collettivi aziendali e/o territoriali in materia di erogazioni economiche di secondo livello.

Per quanto riguarda, infine, il regime di tassazione della partecipazione agli utili si ritiene, nella logica di favorire la maggior diffusione dell'istituto, che sia necessaria

l'esclusione dal reddito del lavoratore al fine di evitare l'applicazione della cumulabilità con la tassazione già in essere sul rapporto di lavoro oppure prevedere una tassazione agevolata nella stessa misura prevista oggi (5%) per le erogazioni di secondo livello. Analogo criterio andrebbe assunto, laddove fossero previsti piani di compartecipazione agli utili, per quanto riguarda la tassazione degli utili in capo ai soci che dovrebbero godere di pari benefici fiscali, almeno per la quota di utili destinata ai lavoratori.

In conclusione, Confapi evidenzia che non ci sono preclusioni a un modello che possa rappresentare la partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati d'impresa ma riteniamo necessaria una valutazione preliminare rispetto alla produttività e alla dimensione delle aziende per le quali questa norma verrà applicata, nonché a possibili situazioni ex post, come ad esempio nel caso della normativa sul payback per le imprese che operano nel settore sanitario che si sono trovate a dover decurtare utili realizzati nel 2015, per i quali erano stati in alcuni casi già erogate partecipazioni agli utili ai lavoratori.