



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

*DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AL
CAPITALE, ALLA GESTIONE E AI RISULTATI DELL'IMPRESA
(AC 300, AC 1184, AC 1299, AC 1617, AC 1573)*

*CAMERA DEI DEPUTATI
Commissioni riunite
VI (Finanze) e XI (Lavoro pubblico e privato)*

Roma, 08 febbraio 2024

Prendiamo atto della volontà del legislatore di **introdurre procedure per la partecipazione dei dipendenti alla gestione e alla ripartizione degli utili dell'impresa**, in richiamo e in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, che sancisce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle imprese.

Da un'esamina delle proposte di legge in discussione, **emergono sin da subito delle diversità nelle strade che si intendono percorrere ai fini del perseguimento di tale scopo**. In alcune proposte, si vuole, infatti, affidare alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare la partecipazione dei lavoratori, in altri casi tale diritto viene stabilito per legge, attraverso una modifica del codice civile, e in altri ancora si delega il Governo all'attuazione dell'art. 46 Cost.

Al fine di giungere a una soluzione per noi condivisibile, esprimiamo come Confcommercio – nel rispetto della autonomia sindacale che ha sempre rappresentato la migliore chiave di lettura delle reali esigenze del mondo del lavoro – che a nostro avviso **qualsiasi legislazione sociale avente un impatto su materie di carattere sindacale non debba basarsi su norme imperative, bensì mirare verso un sistema premiante e incentivante delle prassi previste nei contratti collettivi**. Si tratta di un principio che in tempi non sospetti abbiamo già rappresentato riguardo all'introduzione di un salario minimo.

Già assegnando un ruolo alla contrattazione collettiva non si vincolerebbero le imprese a forme rigide di cogestione, bensì si incoraggerebbero a trovare soluzioni condivise in ottica concertativa, soprattutto per quelle materie tipicamente sindacali presenti nelle proposte di legge in esame, come ad esempio la misurazione della rappresentanza nei comitati di gestione. **È al livello aziendale, dunque, che le parti devono decidere il modello partecipativo** che più si adatta ai propri *asset*, interessando il livello territoriale ove presenti realtà di dimensioni inferiori rispetto ai limiti numerici stabiliti dallo Statuto dei Lavoratori.

In questa fase, **un contributo importante può essere fornito dalla bilateralità di cui noi siamo antesignani e che rappresenta la più alta forma di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori già utilizzata in particolare per le piccole e medie imprese**. Ed è proprio la bilateralità, per definizione, la «sede privilegiata per la regolazione del mercato del lavoro». Essa presenta, nella collaborazione e gestione paritetica delle risorse, finalità sociali e di sviluppo del sistema produttivo.

Per tali ragioni, occorre intervenire corroborando la proposta di legge con la **valorizzazione della bilateralità** in due differenti modalità. Da un lato, rivedere il trattamento fiscale dei contributi versati agli stessi, escludendoli dalla formazione del reddito di lavoro dipendente. Dall'altro lato, prevedere il medesimo trattamento fiscale delle misure di welfare benché erogate ai lavoratori per mezzo della bilateralità.

Da un'analisi delle proposte, invece, condividiamo l'utilizzo di norme incentivanti ritenendolo più aderente al vigente dettato normativo che già prevede particolari agevolazioni per le somme erogate come forma di partecipazione dei lavoratori agli utili, e potrebbe fungere quindi da volano alla diffusione della contrattazione di secondo livello. E, a tal proposito, occorre **rendere strutturale la tassazione agevolata prevista per le suddette somme al 5%** per l'anno 2024 con l'ultima Legge di Bilancio.

Qualora volessimo considerare un meccanismo di cogestione dei lavoratori delle grandi società il *DDL 1184* (Molinari) tiene giustamente conto del fatto che - come sottolineato anche dal Segretario Generale CISL Luigi Sbarra promotore del DDL di iniziativa popolare - ad oggi, esperienze aziendali riguardanti il coinvolgimento dei lavoratori si sono concentrate principalmente nei grandi gruppi industriali, come nel caso di Luxottica, Lamborghini, ENAV, Ferrovie, Autostrade per l'Italia e così via.

Riteniamo, pertanto, che sia più aderente alla realtà produttiva italiana considerare le PMI, che rappresentano oltre il 75% del tessuto produttivo italiano, per forme di partecipazione di tipo certamente organizzativo ed economico-finanziario, senza che sia necessario **includerle a forme di partecipazione dei lavoratori di tipo "gestionale" in azienda** perché tali forme fanno riferimento ad apparati/organismi (Consiglio di Sorveglianza e CDA) di una complessità realisticamente confacente a realtà imprenditoriali strutturate.

Al contrario, in relazione alla previsione presente in alcune proposte di legge sull'obbligo di riconoscimento di ulteriori permessi retribuiti per i componenti dei comitati (art. 13, DDL 1617; art. 17, DDL 1573; art. 2, comma 4, DDL 1299), non possiamo non contrastare l'adozione di **norme imperative che introducano ulteriori agibilità oltre le soglie previste dalla legge n. 300/70 (cd. Statuto dei Lavoratori)**.

Per concludere, a nostro avviso, la proposta normativa deve dunque guardare sì ai diritti sanciti dalla Carta Costituzionale ma, altresì, allo sviluppo del tessuto imprenditoriale, al miglioramento delle politiche industriali e alla "responsabilizzazione" dei lavoratori agli interessi dell'impresa. Serve una visione che metta sì al centro il progresso sociale, ma anche quello economico.

Occorre trovare, pertanto, il giusto temperamento tra le dimensioni d'impresa, ove è presente la rappresentanza sindacale in forma organizzata, con le finalità delle proposte in esame senza che ciò comporti un automatico allargamento della sindacalizzazione oltre le norme vigenti.