



Senato della Repubblica  
XVII Legislatura

Fascicolo Iter  
**DDL S. 1183**

Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa

09/03/2015 - 06:50

# Indice

1. DDL S. 1183 - XVII Leg. ....	1
1.1. Dati generali. ....	2
1.2. Testi. ....	3
1.2.1. Testo DDL 1183. ....	4

## **1. DDL S. 1183 - XVII Leg.**



## **1.2. Testi**

## 1.2.1. Testo DDL 1183

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XVII LEGISLATURA

**N. 1183**

DISEGNO DI LEGGE

dâ€™<sup>TM</sup>iniziativa dei senatori **NENCINI**, **BUEMI** e **Fausto Guilherme LONGO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 22 NOVEMBRE 2013

Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa

Onorevoli Senatori. -- Il presente disegno di legge reca disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa e riprende il testo unificato dei disegni di legge n. 803, 964, 1307, 1531, 2572, presentati nella scorsa legislatura, il cui *iter* si Ã¨ interrotto nel febbraio 2012.

Il tessuto economico-produttivo Ã¨ composto dalle imprese nelle quali si uniscono capitale e lavoro e il lavoro rappresenta la piÃ¹ importante attivitÃ  umana, come lo stesso articolo 1 della nostra Costituzione riconosce. Tuttavia il sistema organizzativo delle imprese vigente oggi in Italia, come in tanti altri Paesi, prevede che solo il capitale rappresentato dai proprietari, dagli azionisti e dai soci prenda le decisioni all'interno dell'impresa, stabilendo strategie e modalitÃ  operative. Nelle imprese di media e di grande struttura la gestione Ã¨ piÃ¹ spesso affidata dalla proprietÃ  al *management*. Nulla o poco Ã¨ consentito, invece, ai lavoratori che costituiscono il principale tessuto connettivo di tutte le imprese.

Tale anomalia emerge con forza quando si affronta la questione della democrazia economica ed industriale e ci si vorrebbe indirizzare verso la costruzione di un'economia innovativa, equa e sostenibile.

L'esigenza della democrazia economica ed industriale non Ã¨ affatto nuova e la si puÃ² far risalire alla nascita stessa del capitalismo. Si tratta, evidentemente, di un'esigenza ineludibile avanzata da varie parti culturali e politiche, e con diverse motivazioni, dalla dottrina sociale della Chiesa cattolica alla socialdemocrazia. Anche la nostra Costituzione, all'articolo 46, richiede che la Repubblica riconosca ai lavoratori il diritto a collaborare, Â«nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziendeÂ», Â«ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzioneÂ».

La crisi economica attuale ha mostrato molti segni del logoramento dell'organizzazione del settore economico-produttivo e richiede interventi che non siano solo un Â«viaticoÂ» per superare l'attuale frangente in attesa della prossima crisi, ma che si propongano di costruire pezzo per pezzo il nuovo tessuto connettivo del sistema economico-produttivo, in cui regole di democrazia si incardinino nel rapporto tra capitale e lavoro nell'interesse dell'economia nazionale e di quello dei mercati e delle aziende.

Nel futuro, Ã¨ necessario che i lavoratori delle imprese siano non solo i soggetti che forniscono la forza lavoro, ma anche quelli che partecipano direttamente alle decisioni, che influiscono sulle strategie e sullo sviluppo dell'impresa e che compartecipano alle scelte operative aziendali secondo le diverse forme che si potranno definire attraverso apposite normative e attraverso la dinamica del confronto tra le parti sociali.

Le scelte del *management* non dovranno piÃ¹ rispondere solo alla proprietÃ  ma anche ai lavoratori

nell'ottica di migliorare l'operatività e la conduzione dell'azienda. E in questo senso va sfatato il mito *shumpeteriano* della maggiore efficienza del comando riposto solo nelle mani del *management*.

La crisi attuale è molto eloquente sul fallimento di questo sistema. Un nuovo modello di capitalismo può portare una maggiore crescita economica, ridurre le disparità sociali e favorire la pace sociale: tale modello non tende in alcun modo a creare forme di socialismo reale nelle aziende demolendo il capitalismo. In Germania e in Svezia, dove il modello della cogestione ha una storia lunga e solida, i rappresentanti dei lavoratori e quelli sindacali siedono nei luoghi di comando e di controllo delle aziende.

Nella maggioranza delle grandi e medie imprese tedesche la gestione è consensuale e nelle imprese carbossiderurgiche la cogestione, la celebre «*Mitbestimmung*», prevede la presenza paritetica nell'organo di controllo aziendale. La base indispensabile per la collaborazione è naturalmente la trasparenza sulle strategie aziendali e lo scambio delle informazioni, e quindi la riduzione dell'asimmetria informativa sulla situazione e sulle prospettive delle imprese.

In Svezia, invece, i lavoratori eleggono due o tre rappresentanti nel comitato esecutivo delle aziende e hanno eventualmente altri rappresentanti nell'*audit* aziendale, cioè nel controllo dei conti delle imprese; la direzione operativa spetta esclusivamente ai *manager*, anche se gli organismi sindacali aziendali hanno una forte influenza non solo sulle contrattazioni relative alle retribuzioni ma anche sull'organizzazione del lavoro.

L'Unione europea (UE) aveva provato a sviluppare negli anni Settanta il sistema della cogestione delle aziende, arrivando all'approvazione della proposta di quinta direttiva della Commissione, del 9 ottobre 1972. Il modello che prevedeva era simile a quello tedesco, cioè un sistema duale di *governance* basato su un consiglio di sorveglianza e su uno di gestione, ma la proposta delle istituzioni comunitarie è stata quasi totalmente disattesa dai governi europei.

Successivamente, in ambito comunitario, è stata elaborata la figura del CAE (Comitato aziendale europeo), un organismo sovranazionale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, poi istituito dalla direttiva dell'Unione Europea, 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, recepita in Italia mediante accordo interconfederale.

La costituzione di un CAE, cui partecipano i rappresentanti dei lavoratori dei Paesi dell'Unione europea, è possibile quando un'impresa abbia alle proprie dipendenze almeno 1.000 lavoratori dell'UE e almeno 150 in due Stati membri. Il CAE, una volta costituito, ha diritto all'informazione e alla consultazione, almeno una volta all'anno, sulle vicende dell'impresa e a essere informato e consultato in determinate materie, quali i piani strategici e la situazione economica del gruppo, lo sviluppo dell'occupazione, la politica sociale e l'organizzazione del lavoro, gli investimenti e i piani di razionalizzazione, l'igiene e la sicurezza sul lavoro, l'ambiente, i trasferimenti o le trasformazioni dell'azienda e ogni altra decisione di carattere transnazionale che abbia influenza sui rapporti di lavoro.

Il presente disegno di legge indica le finalità (articolo 1) perseguite, richiamando l'articolo 46 della Costituzione, perno della presente proposta, che richiede alla Repubblica di riconoscere ai lavoratori il diritto a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende, ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione. Un tale programma si rinviene anche nell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta di Nizza), la quale sancisce il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione preventive nell'ambito dell'impresa. Tale disposizione acquista una portata particolarmente considerevole dal momento che la Carta di Nizza ha lo stesso valore giuridico dei trattati dell'Unione europea dalla data di entrata in vigore del Trattato di Lisbona.

In particolare, oltre alle finalità, l'articolo 1 specifica il contenuto del contratto istitutivo secondo il quale le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo aziendale volto a istituire forme di coinvolgimento dei lavoratori.

L'articolo 2 prevede i requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo e l'articolo 3 stabilisce che

nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, che occupano complessivamente più di 300 lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, può essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza. L'articolo 4 prevede la partecipazione azionaria dei lavoratori e, in fine, l'articolo 5 indica la copertura finanziaria per la realizzazione degli interventi previsti dal presente disegno di legge.

## DISEGNO DI LEGGE

### Art. 1.

(Finalità e contenuto del contratto istitutivo)

1. La presente legge reca norme finalizzate a garantire la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e degli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva dalla legge 9 febbraio 1999, n. 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, nonché della direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, e della direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009.

2. Le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo aziendale volto a istituire una delle seguenti forme di coinvolgimento dei lavoratori:

a) obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25; rimane ferma la disciplina del coinvolgimento dei lavoratori prevista dal decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, per le imprese e i gruppi di dimensioni comunitarie, dal decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 188, per le società europee, dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 48, per le società cooperative europee, dal decreto legislativo 30 maggio 2008, n. 108, per la fusione transfrontaliera di società; sono fatte, altresì, salve le procedure di informazione e di consultazione in materia di trasferimento d'impresa di cui alla legge 29 dicembre 1990, n. 428, e in materia di licenziamenti collettivi di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente in materia di coinvolgimento dei lavoratori;

b) procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate;

c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze e poteri di indirizzo, controllo o decisionali in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, l'inquadramento, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegata al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di *welfare* aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;

e) partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili dell'impresa;

f) partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi;

g) trasformazione di quote di trattamento di fine rapporto destinate a maturare in futuro in azioni o quote di capitale societario, sotto condizione dell'adesione dei singoli lavoratori interessati;

h) partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza, ai sensi dell'articolo 3;

i) accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in



forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

3. Le forme di partecipazione di cui al comma 2, lettere e), g), ed i), sono agevolate nei limiti della dotazione del fondo istituito ai sensi dell'articolo 5, secondo modalità di accesso e di attribuzione delle risorse stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dello sviluppo economico.

Art. 2.

(Requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo)

1. Il contratto istitutivo di cui all'articolo 1 può essere stipulato con effetti estesi a tutti i dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva a cui il contratto stesso si riferisca alle condizioni e con i requisiti stabiliti da un accordo interconfederale stipulato dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicabile nell'unità produttiva.

2. In difetto di un accordo interconfederale applicabile ai sensi del comma 1, si applicano i criteri stabiliti dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 in materia di rappresentatività e contrattazione e i criteri applicativi del medesimo contenuti nell'accordo interconfederale del 31 maggio 2013.

Art. 3.

(Consigli di sorveglianza)

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di trecento lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, mediante contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 della presente legge può essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.

2. La ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza e le modalità di designazione degli stessi sono determinate mediante il contratto aziendale di cui al comma 1 del presente articolo. Qualora nell'impresa sia stato attivato un piano di azionariato dei lavoratori ai sensi dell'articolo 4, almeno un posto nel consiglio di sorveglianza deve essere riservato a un rappresentante dei dipendenti che aderiscano al piano medesimo.

3. Le disposizioni del presente articolo non si applicano qualora nella società europea sia già in atto una forma di partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, istituita ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 188.

4. I rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto.

Art. 4.

(Partecipazione azionaria dei lavoratori)

1. I contratti collettivi o individuali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento, o fondazioni, o associazioni alle quali i dipendenti possano partecipare.

2. Un contratto aziendale stipulato ai sensi dell'articolo 2 può disporre che una quota non superiore al 20 per cento della retribuzione futura di ciascun dipendente sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale, o diritti di opzione sulle stesse, attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare.

3. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate a consentire la partecipazione dei dipendenti al

capitale dell'impresa, secondo quanto previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo, non si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 2441 del codice civile.

4. Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i prestiti concessi ai dipendenti al fine di agevolare la loro adesione a piani di partecipazione azionaria, nei limiti delle risorse di cui al fondo istituito ai sensi dell'articolo 5. Si intendono per tali i prestiti erogati dai soggetti indicati nell'articolo 51, comma 2-*bis*, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, destinati alla sottoscrizione di azioni dell'impresa o di apposite società di investimento incaricate della sottoscrizione di azioni dell'impresa.

Art. 5.

(Copertura finanziaria)

1. Al fine di realizzare gli interventi previsti dalla presente legge è istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo per la partecipazione dei lavoratori nelle imprese pari a 100 milioni di euro.

2. All'onere di cui al comma 1, pari a 100 milioni di euro a decorrere dal 2014, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di conto capitale iscritto, ai fini del bilancio triennale 2014-2016, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2014, allo scopo parzialmente utilizzando in misura proporzionale, gli accantonamenti relativi a tutte le rubriche.

