

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1184

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**MOLINARI, GIACCONE, NISINI, CAPARVI, GIAGONI, ANDREUZZA,
BAGNAI, BILLI, BISA, BRUZZONE, CAVANDOLI, DI MATTINA, FRAS-
SINI, FURGIUELE, IEZZI, PRETTO, ZINZI**

Modifiche al codice civile nonché delega al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa

Presentata il 29 maggio 2023

ONOREVOLI COLLEGHI! — Le sfide lanciate dalla globalizzazione dell'economia e i mutati scenari dei mercati internazionali hanno generato un profondo cambiamento nel mondo del lavoro che ci impone di giungere, in tempi brevi, a una ridefinizione del ruolo e dei rapporti delle parti sociali all'interno del nostro sistema economico.

La necessità di condividere le nuove responsabilità che scaturiscono da tali cambiamenti incentiva le parti sociali a trasferire il loro operato dal tortuoso sentiero della contrapposizione alla strada più ariosa della coesione e del dialogo sociali, al fine di consolidare il « sistema Paese ».

La delocalizzazione che oggi sempre più spesso colpisce fiorenti realtà produttive italiane è, per alcuni versi, frutto anche di

una distorsione del concetto di impresa: la ricerca esasperata dell'efficienza a scapito delle istanze sociali ha portato negli ultimi anni al moltiplicarsi delle crisi aziendali nel nostro Paese; si pensi tra tutte alla vicenda legata ad ArcelorMittal — ILVA o alla vertenza Whirlpool, per le quali una maggiore partecipazione dei lavoratori nell'iter decisionale sul futuro delle aziende coinvolte avrebbe certamente favorito una migliore *governance* delle imprese stesse.

I grandi cambiamenti intervenuti nel paradigma produttivo, con il contenimento del modello fordista di produzione, hanno reso la risorsa umana sempre più importante all'interno delle realtà produttive: oggi al lavoratore non si richiede più soltanto lo svolgimento di funzioni meramente esecu-

tive, ma anche l'implementazione di linee progettuali riguardanti la definizione dei processi produttivi. Pertanto, l'obiettivo di ottimizzare l'impiego del lavoro spinge a ricercare formule per le quali la risorsa umana diventi sempre più un soggetto della produzione, attraverso il suo pieno coinvolgimento nelle dinamiche dell'impresa.

D'altra parte, una maggiore centralità del lavoro nell'impresa consente di migliorarne la produttività, andando incontro all'esigenza del mondo imprenditoriale di consolidare la capacità di competere su mercati sempre più complessi, nei quali si rafforza soprattutto la competitività dei sistemi economici orientali.

Ne consegue la necessità di affrontare velocemente la questione della « partecipazione dei lavoratori », che si pone come un orizzonte strategico di notevole attualità, capace di costituire lo sfondo culturale più appropriato per dare vita nel nostro Paese a una stagione di modernizzazione dell'impresa e del lavoro.

La diffusione di formule partecipative, obbligatorie per le realtà produttive più grandi e facoltative per le altre imprese, così come individuate nella presente proposta di legge, vuole perseguire due ulteriori obiettivi. Da un lato, riuscire a governare l'innovazione tecnologica indirizzandola a fini di sviluppo e di occupazione; in questo senso il maggiore coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa ne amplia la visione strategica verso un orizzonte di medio e lungo periodo, che promuove la stabilità e l'ulteriore sviluppo. Dall'altro lato, individuare un nuovo assetto delle relazioni industriali che favorisca l'obiettivo di perseguire una via alta alla competizione internazionale delle imprese, una competizione, cioè, che si basi sull'affidabilità, sul miglioramento continuo dei processi e dei prodotti e sulla capacità di rispondere con prontezza alle domande sempre più mutevoli provenienti dal mercato, rifiutando in questo modo di basare la competitività delle produzioni soltanto sul prezzo.

L'importanza dell'argomento trattato emerge anche dalle numerose sollecitazioni che in tema di democrazia industriale sono

giunte negli ultimi trent'anni dall'Unione europea. Tra queste si ricorda in particolare la raccomandazione 92/433/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, sulla promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, nella quale si evidenziano tra l'altro gli effetti positivi che tale partecipazione può avere in termini di motivazione e produttività dei dipendenti, nonché sulla competitività delle stesse realtà produttive. Nel documento le istituzioni europee invitavano gli Stati membri a: *a)* introdurre nelle imprese la partecipazione agli utili o l'azionariato dei lavoratori, oppure una combinazione delle due formule; *b)* prendere in esame la possibilità di accordare incentivi di ordine fiscale o finanziario per incoraggiare l'introduzione di meccanismi di partecipazione; *c)* incoraggiare l'uso di formule di partecipazione, agevolando la messa a disposizione di informazioni adeguate.

Successivamente, nelle due relazioni Pepper del 24 luglio 1997 e Hermange del 15 gennaio 1998, predisposte dagli organismi dell'Unione europea per verificare lo stato di attuazione della precedente raccomandazione del Consiglio, era emerso che: *a)* la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, a prescindere dai metodi e dai modelli utilizzati, si associava sempre a una maggiore produttività e a un discreto aumento dell'occupazione; *b)* tale partecipazione rafforzava l'attaccamento dei dipendenti alla loro impresa, incoraggiando, allo stesso tempo, l'acquisizione di qualifiche professionali; *c)* mancava completamente una legislazione adeguata per l'applicazione dei sistemi di partecipazione, soprattutto per un'eccessiva ostilità dei sindacati all'uso dei sistemi di partecipazione, percepiti come uno strumento per introdurre una flessibilità incontrollata dei salari all'interno del mercato del lavoro; *d)* era opportuno che gli organismi dell'Unione europea proponessero agli Stati membri una normativa quadro sulla partecipazione.

In seguito, l'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (firmata nel corso del Consiglio europeo di Nizza del dicembre 2000) ha sancito il

diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa. Infine, lo stesso Consiglio europeo di Nizza ha provveduto a definire un modello di « società per azioni europea », per il quale è stato indicato l'inserimento di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari.

La presente proposta di legge mira a colmare un vuoto normativo presente nel nostro ordinamento fin dall'entrata in vigore della Costituzione, che all'articolo 46 ha previsto che « 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 ».

Verso la prospettiva di un rinnovamento in senso partecipativo dei rapporti tra capitale e lavoro nelle imprese confluiscono diversi filoni culturali della tradizione politica italiana: la dottrina sociale della Chiesa, il riformismo socialista, le componenti più aperte del liberalismo e l'area della destra più sensibile alle tematiche sociali.

In riferimento alla dottrina sociale della Chiesa ricordiamo qui alcune tappe fondamentali: il paragrafo 78 dell'enciclica *Mater et Magistra* di Papa Giovanni XXIII del 1961, nel quale si riteneva « che sia legittima nei lavoratori l'aspirazione a partecipare attivamente alla vita delle imprese, nelle quali sono inseriti e operano »; il paragrafo 13 dell'enciclica *Laborem exercens*, che Papa Giovanni Paolo II promulgò nel 1981, nel quale si ricordava che « Retto, (...) cioè intrinsecamente vero e al tempo stesso moralmente legittimo, può essere quel sistema di lavoro che alle sue stesse basi supera l'antinomia tra lavoro e capitale, cercando di strutturarsi secondo il principio sopra esposto della sostanziale ed effettiva priorità del lavoro, della soggettività del lavoro umano e della sua efficiente partecipazione a tutto il processo di produzione, e ciò indipendentemente dalla natura delle prestazioni che sono eseguite dal lavoratore ». Così come nell'enciclica *Centesimus Annus* del 1° maggio 1991, al paragrafo 35, Papa Giovanni Paolo II ammoniva che « si può giustamente parlare di lotta contro un sistema economico, inteso

come metodo che assicura l'assoluta prevalenza del capitale, del possesso degli strumenti di produzione e della terra rispetto alla libera soggettività del lavoro dell'uomo. A questa lotta contro un tale sistema non si pone, come modello alternativo, il sistema socialista, che di fatto risulta essere un capitalismo di Stato, ma una società del lavoro libero, dell'impresa e della partecipazione. Essa non si oppone al mercato, ma chiede che sia opportunamente controllato dalle forze sociali e dallo Stato, in modo da garantire la soddisfazione delle esigenze fondamentali di tutta la società ». Alla componente più illuminata del liberalismo, invece, va ascritto il disegno di legge che Giovanni Giolitti, l'8 febbraio 1921, aveva presentato come Presidente del Consiglio dei ministri su forme di partecipazione dei lavoratori nelle imprese, richiamandosi a precedenti europei tra cui quello tedesco della legge 4 febbraio 1920 sul consiglio di azienda, la quale traeva fondamento dall'articolo 165 della Costituzione di Weimar.

Alla componente del socialismo riformista, che si ispirava alle realizzazioni conseguite dalla socialdemocrazia tedesca negli anni venti del secolo scorso, si collega invece il progetto dei consigli di gestione che Rodolfo Morandi presentò nel 1946 al fine di « creare nelle imprese strumenti idonei per permettere ad esse di partecipare alla ricostruzione industriale e alla predisposizione delle programmazioni e dei piani d'industria che venissero adottati dai competenti organi dello Stato, e per renderne effettuale ed operante l'esecuzione ». Infine, nel richiamo all'ideale mazziniano che promuoveva l'unione del capitale e del lavoro nelle stesse mani, il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa ha accomunato molteplici proposte che nel corso dei decenni sono giunte dalla componente della destra più sensibile ai temi sociali: il fine comune a tali proposte è stato quello di realizzare nell'ambito del tessuto produttivo un'effettiva sovranità dei lavoratori, per liberarli dalla subordinazione nei confronti del capitale così come tipicamente si esprime nelle economie capitalistiche di mercato, promuovendone in-

vece l'interessamento all'organizzazione della produzione e al profitto dell'impresa di appartenenza.

Nel presente articolato, ai fini dell'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, si propone una riforma del codice civile volta ad introdurre all'interno del suo libro quinto (Del lavoro), titolo V (Delle società), il diritto dei lavoratori alla cogestione e alla partecipazione agli organi di sorveglianza nelle imprese di maggiori dimensioni, ossia in quelle costituite sotto 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, sulla falsariga di quanto già previsto nell'ordinamento commercialistico-societario tedesco.

Viene inoltre prevista una delega al Governo per l'adozione di uno o più decreti legislativi, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari e dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato,

che dovranno individuare i requisiti minimi affinché le imprese di dimensione minore rispetto a quella per cui è introdotto obbligatoriamente il sistema di cogestione dei dipendenti possano adottare uno statuto partecipativo che legittimi l'accesso a specifici benefici di natura fiscale o finanziaria. In queste particolari ipotesi, per valutare il grado di rispondenza delle società a statuto partecipativo ai requisiti prefissati, si attribuisce il compito alla direzione regionale del lavoro o, nel caso di aziende presenti in più regioni, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In sintesi, la presente proposta di legge pone le condizioni necessarie a rafforzare non solo l'adattabilità delle imprese alle variazioni del mercato, ma anche il senso di una « comunità di destino » tra i vari soggetti che operano all'interno delle aziende italiane, per consentire loro di competere con più efficacia nell'ambito del mercato globale.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità e oggetto)

1. Ai fini dell'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, che riconosce il diritto dei lavoratori di collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende, degli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, resa esecutiva ai sensi della legge 9 febbraio 1999, n. 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, nonché della raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, la presente legge disciplina il diritto alla cogestione per i lavoratori dipendenti occupati a tempo indeterminato nelle 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, introducendo disposizioni che prevedono uno strumento per la partecipazione dei lavoratori alla gestione e alla sorveglianza dell'azienda, e reca norme per promuovere l'introduzione di forme di partecipazione dei lavoratori in tutte le imprese.

Art. 2.

(Modifiche al codice civile)

1. Al codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2364-*bis*, primo comma, alinea, dopo le parole: « Nelle società ove è previsto il consiglio di sorveglianza, » sono inserite le seguenti: « ad eccezione delle 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 le norme previste dal paragrafo 5 della sezione VI-*bis*, »;

b) all'articolo 2380, dopo il secondo comma è inserito il seguente:

« 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 sempre disciplinati dalle norme di cui al paragrafo 5 »;

c) all'articolo 2409-*octies* sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« Nelle 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, i lavoratori dipendenti hanno diritto alla cogestione.

Nel caso previsto dal secondo comma, lo statuto disciplina altresì:

1) la 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) l'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 »;

d) all'articolo 2409-*duodecies*:

1) dopo il secondo comma è inserito il seguente:

« 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, il consiglio di sorveglianza è co-

stituito 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 lo statuto disciplina:

1) l'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) le 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 »;

2) al decimo comma, lettera c), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , salvo 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 terzo comma ».

Art. 3.

(Delega al Governo per promuovere l'introduzione di forme di partecipazione dei lavoratori in tutte le imprese)

1. Per le finalità di cui all'articolo 1, il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore

della presente legge, sentita l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, che si esprime entro trenta giorni dalla trasmissione degli schemi di decreto, nonché previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, da esprimere nel termine di sessanta giorni dalla trasmissione degli schemi di decreto, uno o più decreti legislativi volti a promuovere l'introduzione di forme di partecipazione dei lavoratori in tutte le imprese, con l'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) 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;

b) individuare i requisiti minimi affinché le imprese, 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, possano adottare uno statuto partecipativo che le legittima ad accedere ai benefici di cui alla lettera *d)*. Tali requisiti devono prevedere, anche alternativamente:

1) l'istituzione di organismi congiunti, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia 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) procedure formali, vincolanti e garantite di informazione e consultazione preventiva, nonché di monitoraggio, dei rap-

presentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti per l'impresa, anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali titolari di corrispondenti diritti;

3) la 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;

4) l'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;

c) attribuire alla direzione regionale del lavoro competente per territorio, ovvero, per le imprese con sedi in più regioni, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il compito di certificare la sussistenza dei requisiti di cui alla lettera b);

d) determinare i benefici derivanti dall'adozione dello statuto partecipativo di cui alla lettera b), i quali consistono, anche cumulativamente tra loro per le imprese il cui statuto comprende più forme di partecipazione, in agevolazioni di natura fiscale e contributiva applicate alle remunerazioni erogate e alle quote societarie riconosciute, ovvero in agevolazioni di natura normativa applicate all'area di autonomia contrattuale riconosciuta.

2. Gli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge e dei decreti legislativi di cui al presente articolo sono posti a carico del Fondo per l'occupazione, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, la cui dotazione è incrementata di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0038920