

Protocollo Regionale Interfederale ed Intersindacale Veneto sui Principi di Partecipazione e/o Compartecipazione: Solidarietà, Previdenza, Assistenza, Assicurazione

per i settori “Metalmeccanico” e manifatturiero in genere

Premessa Generale

L'Associazione Datoriale Nazionale ANPIT ¹, unitamente alle altre Associazioni Datoriali in calce, ha sottoscritto con i rispettivi interlocutori sindacali CISAL Metalmeccanici ² e CISAL Terziario ³, anch'essi unitamente agli altri Sindacati Regionali Veneti in calce, dei Contratti Collettivi Nazionali per i settori metalmeccanico e manifatturiero che, rispetto al Titolo del presente Protocollo, propongono soluzioni tra loro sostanzialmente convergenti.

In detti Sistemi contrattuali, gli sfavorevoli trattamenti contributivi e fiscali riservati alle quote di partecipazione, la complessità della materia stessa e l'originalità degli articolati hanno impedito fino ad oggi la soddisfacente attuazione delle previsioni in tema di compartecipazione ⁴ e solidarietà ⁵.

Recentemente, vi è stata un'interessante proposta di legge d'iniziativa popolare promossa dalla CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) ⁶ che, con pesanti cambiamenti peggiorativi, è stata poi tradotta in Legge dello Stato ⁷. Purtroppo, tale Legge ha incorporato molti degli aspetti negativi ed esiziali per l'Istituto, già preventivamente individuati nello studio preparatorio “ANPIT Veneto” che esaminava le cause della mancata attuazione dell'art. 46 della Costituzione ⁸, nonostante il favore che tutte le Parti concordemente assicuravano, salvo recenti posizioni negative della CGIL (Confederazione Generale Italiana Lavoratori), la quale

¹ ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario, Via Giacomo Trevis, n. 88 - 00147 ROMA. Sito Internet: www.anpit.it, è associazione datoriale “Maggiormente rappresentativa” (Decreto Direttoriale n. 4 del 24 gennaio 2024).

² CISAL Metalmeccanici: Federazione Autonoma Italiana Lavoratori “Metalmeccanici”, Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma. Sito Internet: www.cisalmetalmeccanici.it, è sindacato dei Lavoratori “Maggiormente rappresentativo” (CISAL nata del 1957, tra i Soci fondatori della CESI; dichiarata “maggiormente rappresentativa” con DPCM del 8/08/2013; con DM del Ministero del lavoro 14280/2014 quale componente della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza e siede nel CNEL dal 2017, con DPR 21/07/2017 e ss).

³ CISAL Terziario: Sindacato Autonomi Lavoratori del Commercio, Artigianato, Scuole Paritarie e Private, Turismo, Vigilanza, Università Telematiche, Servizi, Colf e Badanti, Via Cristoforo Colombo, n. 112 – 00147 Roma. Sito Internet: www.cisalterziario.it.

⁴ Partecipazione/Compartecipazione: essa comprende varie forme di partecipazione dei lavoratori alle scelte ed ai risultati delle Imprese, condividendo determinati obiettivi aziendali prefissati attraverso appositi Accordi. Ai fini del presente Protocollo, esse non prevedono specifici elementi retributivi, bensì la condivisione di analisi, principi, responsabilità e scelte attraverso sistemi paritetici bilaterali, come precisato al successivo Punto C.

⁵ A tal proposito, vedasi approfondimento ricognitivo di ANPIT Veneto in Allegato 1, oppure: <https://www.anpitveneto.it/post/articolo-46-e-partecipazione-dei-lavoratori-nell-impresa-1>

⁶ Proposta Legge d'iniziativa pop. n. 1573: <https://www.camera.it/leg19/126?&leg=19&idDocumento=1573-A>

⁷ L. 15 maggio 2025 n. 76

⁸ Allegato 2, oppure: <https://www.anpitveneto.it/post/articolo-46-come-sabotare-i-progetti-di-partecipazione-dei-lavoratori>

vedeva nei meccanismi di compartecipazione un depotenziamento dell'azione sindacale confederale. Per superare tali difficoltà, le Sezioni Territoriali Venete di tutte le Parti sottoscrittrici dei CCNL "ANPIT" citati, anche in considerazione di passate significative esperienze regionali nelle quali si erano volontariamente costituite simili forme di partecipazione e solidarietà (per tutte, si pensi alle vecchie "Casse Peote"), hanno concordato la stesura del presente Protocollo, che ordinando in modo organico le previsioni di carattere generale sull'argomento, si pone poi quale schema generale di attuazione degli obiettivi di partecipazione.

Il Protocollo stabilisce i principi ed i perimetri applicativi contrattuali sulle *"Forme di Partecipazione dei Lavoratori ai risultati della c.d. gestione caratteristica⁹ dell'impresa"*, così impegnando le proprie strutture Territoriali Datoriali e Sindacali di riferimento ad assicurare tutte le necessarie assistenze al fine di rendere concretamente attive tali forme di Partecipazione dei Lavoratori dipendenti, nelle Aziende che applicano un CCNL "ANPIT" e che perseguano un obiettivo di compartecipazione, fermo restando che le Parti Aziendali si impegnino poi a percorrere i passaggi in esso indicati per assicurare il corretto raggiungimento dei previsti obiettivi di Partecipazione ai risultati della c.d. *gestione caratteristica* dell'impresa.

A. Fonti Costituzionali estese sulla Partecipazione e Cogestione

Costituzione:	
Art 1, 1° c.	L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.
Art. 2	La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l' adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.
Art. 3, 2° c.	È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l' effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.
Art. 35, 1° c.	La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.
Art. 35, 2° c.	Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.
Art. 41, 1° c.	L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.
Art. 41, 2° c.	La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l' attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali.
Art. 42, 2° c.	La proprietà privata è riconosciuta e garantita dalla legge, che ne determina i modi di acquisto, di godimento e i limiti allo scopo di assicurarne la funzione sociale e di renderla accessibile a tutti.
Art. 45, 1° c.	La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.
Art. 46	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.
Art. 47	La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito. Favorisce l'accesso del risparmio popolare alla proprietà dell'abitazione, alla proprietà diretta coltivatrice e al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del paese.

⁹ **Gestione caratteristica o tipica:** si intende l'attività principale svolta da un'azienda allo scopo di produrre utili. La gestione caratteristica, di conseguenza, fa riferimento all'insieme di operazioni e processi che rendono possibile la principale missione aziendale. Tale gestione è anche denominata come "tipica" o "operativa" e pertanto esclude costi e ricavi estranei all'attività principale o meramente accessori, al fine di individuare correttamente l'area e le condizioni della Collaborazione che origina le forme di Partecipazione e/o Compartecipazione.

B. Fonti contrattuali sulle Forme di Compartecipazione e Solidarietà ¹⁰

1) Punto 3) della Premessa al CCNL Metalmeccanici ¹¹

Si evidenzia l'importanza di realizzare nuove e concrete forme di collaborazione e condivisione tra l'impresa e i propri dipendenti, quale conseguenza delle sostanziali modifiche dei contenuti del rapporto di lavoro, della dilatazione e della diffusa estensione delle responsabilità legali e patrimoniali (per esempio, si pensi a quelle correlate alla sicurezza del lavoro) ¹².

2) Punto 14) della Premessa al CCNL Metalmeccanici ¹³

È sottolineata la necessità di sviluppare la contrattazione di secondo livello nei valori di "sussidiarietà, partecipazione, regionalismo, solidarietà e flessibilità".

3) CCNL, Art. 28 ¹⁴

Negli ambiti della contrattazione di secondo livello, espressamente si prevede la possibilità di istituire la partecipazione agli utili, di ampliare le prestazioni di welfare contrattuale attraverso un integrato welfare aziendale, di sviluppare la previdenza complementare e, in genere, di promuovere forme di corresponsabilità e cogestione tra lavoratori ed impresa.

4) CCNL, Titolo X ¹⁵

In opposizione alla concezione verticistica del sindacalismo tradizionale, la partecipazione dei lavoratori nell'impresa trova uno strumento di applicazione diretta

¹⁰ Il riferimento è al CCNL "per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei Settori Metalmeccanico, Installazione d'impianti, Odontotecnico" del 30 novembre 2022, sottoscritto per parte datoriale da ANPIT, CEPI, CONFIMPRENDITORI, FEDERODONTOTECNICA e UNICA; per parte sindacale da CISAL Metalmeccanici, CISAL Terziario/CISAL e CONFEDIR. **Tale CCNL, nel seguito, può essere indicato come "CCNL Metalmeccanici" o, anche, come "CCNL".**

¹¹ Testo: "COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI NELLA GESTIONE DELL'IMPRESA. Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, la dilatazione planetaria dei mercati e della concorrenza, impongono, per lo sviluppo delle attività, nuove e concrete forme di collaborazione e responsabilità tra l'Impresa ed i propri Dipendenti.

¹² I destinatari delle norme antinfortunistiche sono "i datori di lavoro, i dirigenti, i preposti ed i lavoratori" e ciascuna parte, in condizioni di parità nell'ambito delle rispettive competenze, risponde civilmente e penalmente dei danni che ha causato, anche per sole omissioni. Vedasi Raffaele Guariniello: "La grande attesa: Accordo Stato-Regioni sulla formazione" e "Decalogo del preposto" in *Diritto & Pratica del Lavoro* 19/2025; dello stesso Autore: "Dirigenti garanti della sicurezza sul lavoro", *ibid.* 25/2025.

¹³ "CONCLUSIONI. [...] Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di collaborazione [...]."

¹⁴ "Art. 28 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello. La Contrattazione di Secondo livello, potrà disciplinare patteggiamente le seguenti materie. [...] 4) Sul trattamento economico, assistenziale e di Welfare: [...] d) ampliamento delle prestazioni di Welfare Contrattuale; e) previsione di specifiche destinazioni del Welfare Aziendale e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare; [...] h) sull'istituzione e criteri di partecipazione agli utili; [...] 5) Sulle forme di corresponsabilità e cogestione: a) individuazione delle aree ed attività nelle quali attivare forme di più intensa partecipazione dei lavoratori al fine di approdare a forme di cogestione concordata, integrata e corresponsabile dell'Impresa."

¹⁵ "REFERENDUM AZIENDALE: STRUMENTO DI DEMOCRAZIA SINDACALE DIRETTA. Premessa. L'enorme differenziazione intervenuta nei contenuti professionali dei Lavoratori e le divergenti situazioni che possono configurarsi anche tra aziende del medesimo settore e territorio, rendono obsoleta la conformazione verticistica delle vecchie strutture sindacali, funzionale agli aspetti politici piuttosto che aziendali. Per questo, e quale concreta dimostrazione del favore contrattuale verso il principio di sussidiarietà e verso gli strumenti di democrazia diretta, le Parti intendono promuovere tra i Lavoratori l'istituto del Referendum, così come lo sviluppo della Contrattazione di Secondo livello. [...]". Seguono articoli regolatori da 33 a 45.

nel Referendum Aziendale, che garantisce concretamente la democrazia sindacale in Azienda.

5) CCNL, Titolo XII ¹⁶

Le Parti contrattuali hanno previsto l'obbligatorietà di un welfare contrattuale allo scopo di proporre una "prima esperienza" di utilizzo di detti strumenti da parte dei lavoratori cui si applica il CCNL, costituendo una base minima da riconoscere ai dipendenti con un valore annuale di € 600, esteso ad € 2.400 per i Dirigenti. Il welfare contrattuale previsto dalle Parti è c.d. "puro", senza possibilità di conversione in retribuzione a qualsiasi titolo riconosciuta.

6) CCNL, Art. 174 ¹⁷

Il CCNL promuove la formazione dei lavoratori e la consapevole partecipazione degli stessi al proprio arricchimento professionale, con la conseguente determinazione di riflessi positivi anche per lo sviluppo dell'Azienda.

7) CCNL, Art. 200 ¹⁸

Il CCNL prevede particolari tutele obbligatorie per i dipendenti, anche con specifici contributi in caso di morte o invalidità permanente assoluta dei lavoratori, indipendentemente dall'origine o natura dell'infortunio o della malattia che abbia determinato il sopraggiunto evento in costanza di rapporto di lavoro.

8) CCNL, Titolo XLVIII ¹⁹

In ottica di promozione della tutela e della salute dei lavoratori, il CCNL impone quale obbligo contrattuale per le parti, il versamento di contributi a titolo di assistenza sanitaria integrativa.

9) CCNL, Art. 216 ²⁰

¹⁶ "Con l'applicazione del presente CCNL, in aggiunta agli eventuali benefici aziendali già stabiliti, quali Premio di Risultato o Partecipazione agli Utili d'Impresa o Welfare Aziendale, le Parti concordano un "Welfare Contrattuale" obbligatoriamente dovuto al Lavoratore, così come successivamente definito. [...]"

¹⁷ "FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO. Premessa. Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possono più garantire la permanenza di mansioni statiche. Pertanto, ai fini dell'effettivo mantenimento dei livelli professionali acquisiti, le Parti concordano sulla necessità di favorire percorsi aziendali di formazione e aggiornamento. Tali percorsi, quando mirati e specialistici, esigono importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore. Inoltre, la crescente presenza di lavoratori stranieri impegna le Parti a favorire specifici cicli di formazione professionale e di integrazione. A tal fine, le Parti concordano che a livello aziendale si individuino congiuntamente le specifiche esigenze formative d'area o collettive, in modo da favorire la positiva evoluzione delle competenze dei Lavoratori con il conseguente, almeno potenziale, accesso a forme di arricchimento professionale. [...]"

¹⁸ "[...] le Parti hanno ritenuto di concordare, per il tramite dell'En.Bi.M.S., un contributo per i casi di morte per malattia o per infortunio professionale od extraprofessionale e per infortunio che causi una invalidità permanente assoluta che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL. [...]"

¹⁹ "Art. 209 - ENBIMS: adempimenti obbligatori. [...] I contributi previsti alla Gestione Speciale sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione. [...]"

²⁰ "Le Parti, in considerazione delle modeste prospettive della previdenza pubblica, condividono l'importanza di accreditare il T.F.R. maturato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare già costituito o al Fondo Complementare di Previdenza Complementare da costituire. Ciò premesso, a richiesta del Lavoratore interessato [...], il Datore accrediterà al Fondo scelto, il T.F.R. maturato alle scadenze previste, oltre ad una quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della P.B.C.M. spettante al Lavoratore stesso. [...]"

Per sopperire alle modeste prospettive della previdenza pubblica, il CCNL prevede il diritto del lavoratore di versare il proprio TFR ad un Fondo di Previdenza aperto scelto dallo stesso, con conseguente obbligo dell'azienda al versamento mensile di una quota aggiuntiva (al TFR spettante) pari all'1% della sua Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante nell'anno di calendario.

10) CCNL, Art. 273 ²¹

In tale articolo si contempla la solidarietà da parte dei lavoratori in forma di cessione dei propri riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore verso colleghi che, al fine di assistere figli minori che abbiano bisogno di cure costanti da parte dei genitori, necessitino di lunghi periodi di astensione dal lavoro, con possibilità di integrazione della disciplina di solidarietà in sede aziendale in considerazione della concreta situazione di bisogno del lavoratore.

C. Principi e Scopi della Compartecipazione: considerazioni generali

1. Tutte le Parti contrattuali hanno uno specifico interesse che le aziende del Territorio si sviluppino nelle loro componenti tecniche, produttive, amministrative, commerciali e solidali.
2. Le funzioni specifiche aziendali, così rilevanti ai fini del successo o della crisi dell'attività, sono oggi prevalente patrimonio dei lavoratori che, di fatto, già concorrono in modo decisivo alla definizione delle scelte specialistiche e, spesso, anche strategiche aziendali. Pertanto, le Parti ritengono opportuno prendere atto di ciò e favorire tale concorso, anche attraverso equilibrate forme contrattuali aziendali di compartecipazione.
3. A norma dell'articolo 2086 ²² del Codice civile, la gestione dell'impresa spetta però all'Imprenditore il quale *"effettua le scelte generali di natura tecnica, amministrativa e commerciale"* e conserva la prevalente e decisiva responsabilità delle scelte gestionali effettuate.
4. Per quanto precede, la partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa potrà realizzarsi solo all'interno di un perimetro direttamente e propriamente connesso alle specifiche attività da essi svolte nell'azienda, escludendo da esso le scelte finanziarie e di natura strettamente economica, che cioè non riguardino attività tipiche aziendali. Tali scelte sono solo correlate al potere dell'imprenditore di effettuare opzioni

²¹ "L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi dei permessi e delle ferie maturate e non godute, eccedenti le 160 ore annuali, possano anche essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgano mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, abbiano bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Al fine di permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dal citato art. 24, le Parti concordano che possano essere ceduti, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche i riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore nei limiti massimi del 50% delle ore accreditate, fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di riposo compensativo. La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno del Lavoratore, delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia, con motivate ragioni, potrà integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra."

²² "L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori [c.c. 2094, 2104, 2145]. L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale."

strategiche, investimenti straordinari, di esercitare ed ampliare liberamente l'attività d'impresa conformemente all'art. 41 Cost. e 2082 cc ²³.

5. Nella situazione sociale ed economica contingente, il capitale umano è però un fattore centrale che determina l'andamento stesso dell'impresa. Tale fatto, ancorché mitigato dalle diverse responsabilità e rischi propri dell'imprenditore, dovrebbe determinare un riconoscimento distinto rispetto ai sistemi di inquadramento, responsabilità e retributivi esistenti, prevalentemente commisurati ai soli livelli di responsabilità "tabellata" (inquadramento) ed al tempo della prestazione.
6. **Bilateralità.** Le Parti, ai fini della realizzazione di schemi di compartecipazione aziendale, ritengono fondamentale l'esistenza di un confronto frequente, fattivo e costruttivo tra l'azienda e le Rappresentanze aziendali dei lavoratori, che porti a decisioni bilaterali, conformi all'obiettivo di perseguire soluzioni equilibrate e sostenibili, concilianti le rispettive esigenze datoriali e dei lavoratori.
7. **Sussidiarietà.** Già presente quale valore fondativo del CCNL "Metalmeccanico" citato in Nota 6 del presente Protocollo, il principio di sussidiarietà impone che le soluzioni ai problemi e le conseguenti decisioni siano primariamente da ricercarsi al livello più vicino possibile agli interessati. Pertanto, le Parti ritengono che tutto quanto inerente allo specifico svolgimento dell'attività aziendale e alla vita dei lavoratori ivi impiegati, nella misura in cui essi siano correlati al rapporto di lavoro, debba essere in primo luogo analizzato e concordato proprio in sede aziendale; ciò, anche al fine di estendere i livelli di corresponsabilità, di prevenire i conflitti e di dedicare tutte le risorse allo sviluppo dell'azienda e del lavoro, favorendo al massimo il dialogo e il confronto tra le parti, sempre nel rispetto della Normativa legale e conformemente alla disciplina del CCNL di categoria o settore applicato.
8. **Solidarietà.** Nel contesto del principio di sussidiarietà succitato, le Parti ritengono necessario lo sviluppo della solidarietà aziendale nei confronti dei lavoratori che si trovino in situazioni individuali di involontaria, eccezionale e grave necessità o difficoltà, i quali difficilmente potrebbero trovare tempestive adeguate tutele attraverso gli ordinari strumenti di assistenza o di previdenza pubblica e/o contrattuale.
9. **Welfare.** Le Parti ritengono che, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36 ²⁴ della Costituzione, sia necessario offrire risposte integrative alle esigenze del Lavoratore e della sua famiglia in termini di salute, istruzione e formazione, nonché di sviluppo armonico della personalità del soggetto, anche con l'abbattimento o la riduzione di discriminazioni ed inequità.
10. **Previdenza complementare.** Considerati il contesto economico presente, la paventata distorsione delle risorse già destinate alla Previdenza ed il concomitante "inverno demografico" che affligge il nostro Paese, il sistema previdenziale italiano versa attualmente in stato di grave crisi di prospettiva e i giovani che sono nella fase iniziale della propria vita lavorativa o che ancora vi si devono affacciare, si trovano in uno stato di profonda incertezza.
Pertanto, soprattutto alla luce della grave situazione contingente, le Parti ritengono fondamentale l'incentivo alla Previdenza complementare che, anche se di per sé non

²³ "È imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi."

²⁴ "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. [...]"

fosse sufficiente a compensare le carenze e la crisi della previdenza pubblica, potrebbe almeno mitigare l'insicurezza dei lavoratori per gli anni a venire.

- 11. Assistenza Sanitaria Integrativa.** Sempre in ottica di tutela del lavoratore, della sua integrità, salute e benessere psicofisico, le Parti ritengono di grande rilevanza l'attuale previsione Contrattuale sull'assistenza sanitaria integrativa al SSN, e propongono alle Bilaterali aziendali di ampliarne la portata in modo che si faciliti ancor più l'accesso del dipendente a prestazioni sanitarie di base che, già oggi, sono in previsione di contrazione, troppo dispendiose, incerte o disponibili solo dopo lunghissime attese.
- 12. Tutele assicurative di lungo periodo.** In età lavorativa, possono intervenire situazioni invalidanti o malattie di lunga durata, determinanti una grave compromissione della capacità di sostentamento del soggetto. Pertanto, anche tenuto conto della grande diffusione di nuclei monoreddito che più difficilmente di un tempo passato riescono a trovare assistenza mediante la rete familiare, le Parti ritengono che una tutela attuale dei lavoratori, così come degli imprenditori, debba svilupparsi attraverso l'attivazione di assistenze assicurative di lungo periodo, c.d. *Long Term Care*, che potranno aiutare tali soggetti ad affrontare i costi legati all'eventuale incapacità di compiere le normali attività di vita quotidiana senza l'assistenza di un'altra persona, ciò a causa di malattia, di infortunio o, anche, per invecchiamento. Tali tutele assicurative dovrebbero quindi integrare le provvidenze pubbliche già eventualmente contemplate.

Le Parti, riconoscendo che le odierne difficoltà strutturali, le situazioni geopolitiche e le paventate distorsioni di risorse per preparativi bellici fanno prevedere sempre più marcate criticità in ambito sanitario e previdenziale, hanno condiviso la necessità di creare dei percorsi virtuosi per la soddisfazione dei bisogni dei lavoratori e per le loro tutele future, prevalentemente realizzabili tramite lo sviluppo dei sistemi di partecipazione dei dipendenti.

Tutto ciò premesso,

il Presidente Territoriale Veneto di ANPIT e il Segretario Regionale di CISAL Metalmeccanici/Terziario, di seguito complessivamente anche detti "Parti", con le rispettive Commissioni, si sono incontrati per concordare e definire i contenuti del presente Protocollo, stabilendone principi e scopi, nonché i conseguenti percorsi attuativi a livello aziendale, il cui organico rispetto sarà condizione di riconducibilità di tali accordi aziendali al presente Protocollo.

Il presente Protocollo, oltre ad affermare l'importanza della partecipazione dei lavoratori nell'impresa, nonché i principi che determinano detta partecipazione o da essa sono originati, è funzionale anche alla necessaria costituzione di percorsi attuativi del confronto sistematico tra le Parti aziendali, affinché l'Azienda interessata ad attivare le forme di compartecipazione sia guidata in tale processo. Pertanto, sono di seguito illustrati i passaggi di attivazione e costituzione di percorsi di partecipazione coerenti con quanto disciplinato dal presente Protocollo.

D. SCHEMA ATTUATIVO: COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE BILATERALE PARITETICA AZIENDALE DI SOLIDARIETÀ E COMPARTECIPAZIONE

- 1)** Preliminarmente, l'Azienda che intenda applicare il presente Protocollo Regionale Veneto dovrà essere iscritta ad ANPIT ed applicare correttamente ai propri dipendenti un CCNL da ANPIT sottoscritto, relativo all'attività prevalente aziendale.

- 2) In secondo luogo, dopo la costituzione della RSA nei modi contrattualmente previsti, l'Azienda dovrà sottoscrivere con la RSA un Accordo Aziendale di adesione al presente Protocollo, ove si affermi la condivisione dei principi da esso richiamati, nonché l'adesione alle previsioni in esso stabilite.
- 3) Verificate le condizioni che precedono, presso l'Azienda che abbia previsto "*forme di compartecipazione dei lavoratori ai risultati della gestione caratteristica dell'impresa*", si costituirà una **Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale di Solidarietà e Compartecipazione**, di seguito anche detta "**Commissione**", composta da rappresentanti aziendali e da altrettanti membri della/e Rappresentanza/e Sindacale/i Aziendale/i (RSA), così come già costituite nel rispetto dei limiti numerici di Legge e contrattuali.
- 4) La **Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale di Solidarietà e Compartecipazione** si doterà di un proprio Atto costitutivo, uno Statuto associativo e un Regolamento interno, tutti conformi ai modelli predisposti dalle Parti sottoscrittrici del presente Protocollo. Tali documenti delinearanno chiaramente i limiti di intervento della Commissione, le competenze ad essa spettanti ed i contributi bilaterali di adesione.
- 5) La **Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale di Solidarietà e Compartecipazione** avrà poi il compito di definire gli ambiti di applicazione aziendale del presente Protocollo (p.e. categorie di lavoratori, reparti, lavorazioni particolari) ed i criteri di misurazione delle attività di *gestione caratteristica*, nonché di individuare i soggetti aziendali collettivi destinatari delle prestazioni assistenziali ed assicurative di cui al presente Protocollo.
- 6) La **Commissione** individuerà, quindi, il risultato correlato al raggiungimento degli obiettivi della *gestione caratteristica aziendale* (con essi intendendo obiettivi non eccedenti le aree di competenza, azione ed intervento della categoria collettiva interessata).
- 7) La **Commissione** si riunirà a regolare cadenza periodica, oltre che per la definizione di quanto già indicato, anche per la verifica degli andamenti delle attività di *gestione caratteristica*, nonché per individuare eventuali correttivi da concordare.

Ai fini della corretta costituzione della Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale, nonché della validità dell'Accordo Aziendale particolare, sarà necessaria la validazione della Commissione Paritetica Bilaterale Veneta sulla Compartecipazione, temporaneamente composta dalle Parti sottoscrittrici del presente Protocollo.

E. SULLE POSSIBILI DESTINAZIONI DELLA SOLIDARIETÀ E DELLA COMPARTECIPAZIONE DEFINITE DALLA COMMISSIONE

- 1) All'inizio dell'anno di calendario successivo a quello di definizione degli obiettivi concordati relativi alla *gestione caratteristica*, la Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale si incontrerà per fissare la ripartizione nei capitoli di destinazione della Solidarietà e le varie forme di Compartecipazione.
- 2) Le destinazioni possibili dovranno rientrare esclusivamente nelle fattispecie di seguito elencate: Previdenza Complementare, Assistenza Sanitaria Integrativa, Assicurazioni, "*Long Term Care*" (*Assistenza a lungo termine*), Welfare (*Benessere collettivo*), Interventi solidali verso le famiglie dei Lavoratori, con la sola possibilità per la singola

Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale di scegliere i Fondi Sanitari, Previdenziali ed Assicurativi, nonché le eventuali piattaforme welfare da utilizzare.

- a. Previdenza complementare collettiva.** La quota da destinare alla Previdenza complementare collettiva:
- **potrà** essere destinata a Fondi previdenziali diversi, in funzione delle scelte già effettuate dai singoli lavoratori in materia di previdenza integrativa;
 - **dovrà** essere riconosciuta in modo proporzionale alla RAL effettivamente percepita dal lavoratore nell'anno fiscale precedente a quello di riconoscimento del beneficio.
- b. Mutua Sanitaria.** La Commissione dovrà stabilire la Mutua sanitaria cui fare riferimento. Le prestazioni fruibili dai lavoratori dovranno essere preliminarmente concordate tra la Commissione e la Mutua stessa e, in caso di preesistente copertura sanitaria integrativa aziendale, le stesse potranno integrare le prestazioni già esigibili dai dipendenti. Tutti i dipendenti destinatari del beneficio avranno diritto collettivo alla medesima copertura sanitaria, nonché alle stesse prestazioni esigibili, indipendentemente dal proprio livello di inquadramento, con le sole differenze correlate alle categorie e/o ai livelli di rischio o simili.
- c. Assistenza di lungo periodo.** La Commissione stabilirà il Fondo assicurativo con il quale stipulare la tutela c.d. *Long Term Care* per ciascun lavoratore. Anche in questo caso, i premi assicurativi versati per ciascun lavoratore saranno proporzionali alla RAL effettivamente dovuta dall'Azienda al Lavoratore in funzione del tempo effettivamente lavorato nell'anno di calendario precedente a quello di riconoscimento del beneficio, quindi con esclusione degli interventi sociali e simili.
- d. Welfare.** La Commissione delibererà se destinare una quota della compartecipazione al welfare per il tramite di una piattaforma di gestione, anche eventualmente già attiva in Azienda, o attraverso altre modalità, nei limiti complessivi legalmente previsti nell'anno di riconoscimento. Pertanto, anche gli importi di Welfare spettanti a ciascun dipendente saranno differenziati sulla base della RAL effettivamente erogata dall'Azienda e percepita dal lavoratore nell'anno precedente a quello di riconoscimento.
- e. Solidarietà.** In Azienda dovrà prevedersi un fondo di Solidarietà e Assistenza, alimentato da parte delle quote bilaterali di iscrizione al Fondo, dagli importi di compartecipazione non spettanti ai singoli lavoratori per intervenuta cessazione del lavoratore prima della data di effettiva scadenza dell'erogazione dei benefici di compartecipazione, nonché da eventuali donazioni.
La Commissione valuterà le proposte di intervento approvandole o motivandone il diniego. Le proposte potranno essere formulate dall'interessato, da un suo collega, dall'Azienda, dalla RSA o da un membro della Commissione. Gli interventi non potranno eccedere le disponibilità del fondo di Solidarietà.
- 3)** L'intero montante di Solidarietà e Compartecipazione maturato nell'anno fiscale precedente, dovrà essere ripartito dalla Commissione Bilaterale tra tutte le voci di competenza sopra elencate, che non saranno tra loro alternative, ma complementari.
- 4)** Ogni anno la Commissione delibererà la suddivisione del montante di Solidarietà e Compartecipazione maturato da destinare a ciascuno dei capitoli sopra elencati: Previdenza Complementare, Assistenza Sanitaria Integrativa, Assicurazioni, "Long

Term Care” (Assistenza a lungo termine), Welfare (Benessere collettivo), Interventi solidali verso le famiglie dei Lavoratori.

F. ASSISTENZA ALLE PARTI AZIENDALI

Le Parti sottoscrittrici il presente Protocollo dei Principi di Partecipazione e/o Compartecipazione, Solidarietà, Previdenza, Assistenza, e Assicurazione, inteso quale schema generale attuativo aziendale, al fine di rendere coerente il percorso esposto nel presente Documento, presteranno l’assistenza alle Parti Aziendali interessate ed associate per la predisposizione delle bozze necessarie alla stesura della documentazione ivi prevista ed alla previsione della concreta realizzazione dell’Assistenza solidale e della Partecipazione o Compartecipazione nella realtà aziendale di appartenenza.

G. INVARIANZA DEI COSTI PREVENTIVATI

Le Parti sottoscrittrici del presente Protocollo sin da ora confermano il principio dell’invarianza dei costi previsti e concordati all’atto dell’applicazione dello stesso.

Pertanto, condizioni contributive e/o fiscali che dopo la sottoscrizione dell’Accordo aziendale si presentassero più favorevoli per i Lavoratori, saranno da essi integralmente acquisite.

Allo stesso modo, nell’opposto caso di successive condizioni e/o interpretazioni previdenziali e/o fiscali più onerose per l’Azienda, quest’ultima garantirà solo l’invarianza del costo inizialmente preventivato, riducendo gli importi di partecipazione, solidarietà, assicurazione ecc. fino a raggiungere il livello dei costi inizialmente previsti in sede di Accordo.

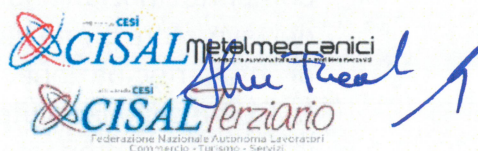
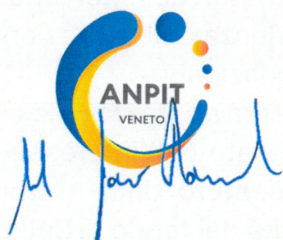
In caso di variazione negativa temporanea dei costi contributivi e/o fiscali complessivi, anche l’Azienda avrà diritto di ridurre temporaneamente, con i criteri di cui sopra, le proprie forme o importi di compartecipazione.

Padova, 16 luglio 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

Associazioni Datoriali Territoriali Venete

Organizzazioni Sindacali Regionali Venete



ARTICOLO 46 E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA.

**TENTATIVI ATTUATIVI, CONFRONTI TRA LE
PARTI SOCIALI, NUOVE SPINTE PROPULSIVE E
IMMOBILISMO FATTUALE DAGLI ANNI 2000 AD
OGGI.**

di **Silvia Bottaro**

17 marzo 2025

*Sentito ringraziamento
a Lucia Ravazzolo
e a MASTERWATT S.R.L.
che hanno reso possibile la realizzazione della presente relazione.*

ARTICOLO 46 E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA. TENTATIVI ATTUATIVI, CONFRONTI TRA LE PARTI SOCIALI, NUOVE SPINTE PROPULSIVE E IMMOBILISMO FATTUALE DAGLI ANNI 2000 AD OGGI.

di **Silvia Bottaro**¹

Ha avuto grande risonanza la recente approvazione del 26 febbraio 2025 alla Camera della Proposta di Legge n. 1573 ² di iniziativa popolare, in materia di Partecipazione e Cogestione dei Lavoratori. Nel tentativo di dare concreta attuazione al dettato costituzionale dell'articolo 46 ³, la proposta affermava principi di effettiva partecipazione dei Lavoratori alle dinamiche gestionali, organizzative, economiche e finanziarie dell'Impresa, oltre a definire modi e condizioni di consultazione degli stessi.

Tale Proposta è il più recente tentativo organico di fornire un testo normativo attuativo dell'articolo 46 e, probabilmente per questo, all'atto della sua approvazione alla Camera, il testo è stato privato di articoli e commi fondamentali per il coinvolgimento diretto dei lavoratori, anche demandando a Terze parti le funzioni di rappresentanza e riducendo gli obblighi di informazione e consultazione.

L'*iter* storico dei tentativi di attuazione dell'art. 46 è lungo e complesso e comprende numerosi interventi rimasti privi di seguito o incompiuti. Nel presente intervento, si propone un parziale quadro ricognitivo sulla materia, inevitabilmente limitato, poiché tanto si è legiferato e dibattuto sin dall'entrata in vigore della norma Costituzionale, che, in questa sede, non sarebbe possibile offrire una panoramica completa.

1. LE TIPOLOGIE DI POSSIBILE PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

In via preliminare, ricalcando la suddivisione effettuata dall'Avv. Alberto Tarlao in un articolo di dicembre 2024 ⁴, si ritiene utile illustrare le quattro principali tipologie di possibile partecipazione dei lavoratori all'impresa, al fine di evidenziare come il coinvolgimento o la partecipazione implicino di riferirsi ad ambiti anche molto diversi tra loro, che ricomprendono, ad esempio, le relazioni sindacali, la gestione dell'impresa, gli aspetti finanziari, fiscali e contributivi, nonché l'interdipendenza tra le diverse sfere di competenza.

- A) **Partecipazione organizzativo/gestionale**, da intendersi come presenza di una rappresentanza dei lavoratori all'interno degli organi di controllo e/o decisionali dell'azienda.
- B) **Partecipazione informativo/consulativa**, come diritto dei lavoratori (o meglio, dei loro rappresentanti) alla conoscenza dei piani aziendali, anche come condizione vincolante rispetto alle decisioni da assumere nel caso di modifiche significative e/o permanenti degli assetti organizzativi e/o dei rapporti di lavoro, con conseguente possibilità di elaborazione, da parte dei Rappresentanti dei lavoratori, di suggerimenti e controproposte, anche se non vincolanti per l'azienda.
- C) **Partecipazione economica**, che mira a promuovere una parziale redistribuzione degli utili aziendali a favore dei lavoratori, rendendoli così compartecipi ai successi dell'azienda.

¹ Segreteria ANPIT Veneto

² Proposta di Legge di iniziativa popolare, n. 1573, *La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori*, presentata alla Camera il 27/11/2023 (<https://www.camera.it/leg19/126?&leg=19&idDocumento=1573-A>).

³ Cost., art. 46: "***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.***"

⁴ TARLAO A., "La partecipazione dei lavoratori all'impresa", *Economia e impresa*, Centro Studi Corrado Rossitto, 11 dicembre 2024, <https://www.centrostudirossitto.it/la-partecipazione-dei-lavoratori-allimpresa/>.

- D) **Partecipazione al capitale**, come possibilità di accedere all'azionariato aziendale da parte dei dipendenti, in modo da favorire la condivisione degli utili ed indirizzare l'impresa verso un assetto decisionale più condiviso, con forte responsabilizzazione e creazione di spirito d'appartenenza in capo ai singoli lavoratori.

Alla luce di quanto sopra, nelle considerazioni che seguiranno, si accoglierà il filone prevalente nei recenti tentativi o interventi di legislazione, che prevede il superamento della divisione normativa tra ciò che è considerato come partecipazione "disgiuntiva" o "esterna" (tipi A) e B) del precedente elenco) e ciò che invece, in quanto legato ad aspetti economico-finanziari, è tradizionalmente definita come partecipazione "integrativa", "interna" od "organica" (punti C) e D) del precedente elenco). In tal senso, si intenderà qui superato anche il pregiudizio che vede nella partecipazione di natura economico-finanziaria una tipologia "forte" di coinvolgimento, a sfavore di una partecipazione per così dire "debole", rappresentata dal solo coinvolgimento in termini consultivi, informativi e gestionali/organizzativi.

2. LA NORMATIVA EUROPEA E I RIFERIMENTI AL COINVOLGIMENTO E ALLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Analizzando la normativa europea a partire dall'ultimo decennio dello scorso millennio, si sono susseguite diverse Direttive e Raccomandazioni che hanno via via rinnovato e consolidato il significato della partecipazione (spesso definita *coinvolgimento dei lavoratori* nel lessico del diritto comunitario), di seguito elencate:

- I. 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 (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa)*;
- II. Direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 *riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie* (abrogata e sostituita dalla Dir. 2009/38/CE);
- III. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000/C) del 18 dicembre 2000, art. 27 ⁵;
- IV. Direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, *che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori*;
- V. Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, *che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori*;
- VI. Direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, *che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori*;
- VII. Direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 ottobre 2005 *relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali*;
- VIII. Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009 *riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie* (abrogativa e sostitutiva della Dir. 94/45/CE);

⁵ Art. 27: "**Diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa.** Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali."

IX. Risoluzione del Parlamento europeo del 14 gennaio 2014 sulla partecipazione finanziaria dei dipendenti agli utili dell'impresa (2013/2127(INI)).

3. LO SVILUPPO PARLAMENTARE, GOVERNATIVO E SINDACALE IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE. ALCUNI TENTATIVI DI APPLICAZIONE DELL'ART. 46 NEL NUOVO MILLENNIO.

Confermando la complessità e la grande articolazione della materia, in un articolo del 2010, l'Avv. Giampiero Falasca ⁶ sosteneva l'assenza di organicità nelle proposte in materia di partecipazione, evidenziando che *“ciascun aspetto della partecipazione trova, dentro fonti diverse e spesso concorrenti (leggi, prassi, contrattazione collettiva), delle forme embrionali di regolamentazione; quello che ancora manca è un approccio coerente e organico alla materia.”*

In tempi più recenti, il Prof. Domenico Carrieri de *La Sapienza* di Roma, in due distinti interventi del 2019⁷ e del 2023 ⁸, nota come, in tema di partecipazione, si accendano *“fiammate periodiche di interesse”*, il cui innesco è dovuto soprattutto al dibattito scientifico e/o all'iniziativa sindacale, mentre si registrano lunghe stasi e inadempienze del legislatore ordinario, a dispetto di un solido pilastro costituzionale di riferimento.

A tale proposito, prendendo in considerazione le sole iniziative parlamentari, governative e sindacali sul “paradigma partecipativo” formulate dall'inizio del nuovo millennio, si annoverano molteplici tentativi di attuazione dell'articolo 46, tutti accomunati dalla mancata o incompleta concretizzazione finale delle proposte, dei principi e degli intenti manifestati, a riprova della difficoltà insita nella materia e nella sua applicazione all'interno del quadro normativo italiano.

Sia tra i tentativi legislativi che tra le iniziative sindacali e delle parti sociali in genere, si possono distinguere i Decreti e gli Avvisi di recepimento delle Direttive Europee ⁹, da quelli di nuova proposta che, pur rifacendosi alla normativa comunitaria, rientrano nel novero del solo ordinamento nazionale.

⁶ FALASCA G., “Il Ministero del lavoro apre la strada alla promozione dei modelli partecipativi”, *Guida al lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2010, n. 30, p. 22.

⁷ CARRIERI D., “Come andare oltre la partecipazione intermittente”, *Giornale di Diritto del lavoro e Relazioni Industriali*, 2019, p. 413.

⁸ CARRIERI D., “Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro. In ricordo di Pino Santoro Passarelli”, Università Ca' Foscari - Venezia, Campus Economico San Giobbe, 8 maggio 2023.

⁹ A) Decreti Legislativi:

- D. Lgs. n. 74/2002, attuativo della Dir. 1994/45/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
- D. Lgs. n. 188/2005, attuativo della Dir. 2001/86/CE che completa lo Statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.
- D. Lgs. n. 48/2007, attuativo della Dir. 2003/72/CE che completa lo Statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.
- D. Lgs. 25/2007, attuativo della Dir. 2002/14/CE contenente un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.
- D. Lgs. 108/2008, attuativo della Dir. 2005/56/CE sulle fusioni transfrontaliere delle società di capitali.
- D. Lgs. n. 113/2012, attuativo della Dir. 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

B) Avvisi comuni (sui quali vi è stata convergenza di posizioni tra le parti sociali per via degli obblighi di trasposizione):

- Avviso comune del 02/03/2005 per il recepimento della Dir. 2001/86/CE;
- Avviso comune del 28/09/2006 per il recepimento della Dir. 2003/72/CE;
- Avviso comune del 27/11/2006 per il recepimento della Dir. 2002/14/CE.

I casi legislativi e le iniziative delle parti sociali di seguito riassunti appartengono alla seconda tipologia, ossia ricadono tra i disegni/proposte di legge nazionali indipendenti dagli adempimenti legislativi richiesti dalla trasposizione delle direttive europee.

Nel corso della XVI legislatura, in particolare, il sistema dei rapporti tra sindacati e impresa ha subito un'evoluzione in una direzione di maggior collaborazione, tanto da consentire la maturazione di un clima politico favorevole all'introduzione di una disciplina legislativa in materia di partecipazione.

- a. Un primo esempio è la **Proposta di Legge n. 210**, presentata alla Camera il 29 aprile **2008**¹⁰, nella quale veniva identificata, quale strumento utile alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa, l'adozione di uno "*statuto partecipativo*" da parte delle imprese, nel rispetto di alcuni requisiti minimi, quali: la presenza di organismi congiunti con rappresentanza bilaterale; l'adozione di "*procedure formali, vincolanti e garantite di informazione e consultazione preventiva*"; la distribuzione ai lavoratori di una quota del profitto ovvero l'assegnazione agli stessi di azioni; l'accesso collettivo dei lavoratori al capitale d'impresa. Detto "*statuto partecipativo*" poteva essere adottato sia per effetto di apposito Accordo sindacale, ma anche, per effetto di una proposta aziendale, successivamente approvata direttamente dai lavoratori per il tramite di uno scrutinio segreto.

Veniva così anche prevista, in materia di partecipazione gestionale ed economica dei lavoratori, l'innovativa possibilità di esercizio della democrazia sindacale diretta.

La citata Proposta di Legge prospettava, inoltre, l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di una *Commissione centrale per la partecipazione*, avente ruolo di garantire e certificare il rispetto dei requisiti minimi succitati, con l'obiettivo di un coinvolgimento dell'organo ministeriale in materia di partecipazione.

Infine, oltre alle istituzioni di cui sopra, la Proposta demandava al Governo la determinazione, attraverso uno o più decreti legislativi, dei "*benefici discendenti dall'adozione dello Statuto partecipativo*", considerando implicitamente le derivazioni positive per lavoratori ed impresa come effetto naturale e necessario delle dinamiche partecipative.

Per altro, la predetta Proposta n. 210 del 2008, a differenza delle successive di seguito illustrate, citava tra le normative da attuare, la Raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio Europeo del 27 luglio 1992.

- b. Nel maggio del **2008**, è stata la Deputata Stefania Craxi a presentare la **Proposta di Legge n. 899**¹¹, il cui *iter* si è interrotto subito dopo l'atto di presentazione alla Camera. La proposta in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti era sviluppata sulla traccia di quanto prima proposto da Marco Biagi¹² in collaborazione con il professor Massimo D'Antona e poi con il Prof. Michele Tiraboschi (Università di Modena e Reggio Emilia, Coordinatore scientifico ADAPT), all'interno di un "*modello di tipo collaborativo-partecipativo, ove i rappresentanti dei lavoratori e*

¹⁰ Proposta di Legge d'iniziativa del Deputato Cirielli, n. 210, *Delega al Governo per l'adozione di uno «statuto partecipativo» delle imprese finalizzato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa*, presentata alla Camera il 29/04/2008.

¹¹ Proposta di Legge d'iniziativa della Deputata Craxi, n. 899, "*Disposizioni in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti*", presentato alla Camera l'8/05/2008.

¹² Nel presentare la proposta di legge, Craxi esplicitamente cita a più riprese il lavoro di Biagi, riportando come il Professore avesse "*denunciato sia l'insufficienza del dettato codicistico (artt. 2349 e 2441 cc), sia l'estrema indeterminatezza del successivo dettato costituzionale (artt. 46 e 47), sia l'assenza di una disciplina organica che [...] conducesse a una regolamentazione di sostegno in grado di sciogliere i principali nodi di una materia tanto controversa quanto complessa.*" Del resto, già nel 1998, per citare nuovamente la relazione di presentazione della proposta di legge, Marco Biagi era stato primo estensore dell'impegno sottoscritto tra Governo e Parti sociali "*sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti*", al punto 4.6 del quale si conveniva di "*far evolvere i sistemi di relazioni sindacali verso modelli di tipo partecipativo con modalità previste in sede di contrattazione collettiva*".

degli imprenditori cooperano [...] in una logica di fidelizzazione e di promozione della loro occupabilità". La proposta rimarcava l'importanza di riflessione e di conseguente iniziativa *"sui temi della democrazia economica, con particolare riferimento a quello della partecipazione finanziaria e dell'azionariato dei dipendenti"*¹³.

Già allora la partecipazione finanziaria veniva indicata come una *"corrente apparentemente sotterranea della cultura industriale italiana"* e, volendo infonderle una spinta propulsiva, veniva presentata detta Proposta di legge, rivolgendola a tutti i lavoratori dipendenti, anche a tempo parziale e determinato, nonché agli ex dipendenti ancora in possesso di azioni in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria e ai prestatori di lavoro che rendessero la propria opera mediante rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

- c. Un terzo tentativo del **2008** si è configurato con il **Disegno di Legge n. 803**¹⁴, presentato al Senato il 19 giugno, in cui si proponevano criteri aziendali da rispettare per redigere ed adottare uno "Statuto di partecipazione", quale requisito necessario alla stipula di contratti aziendali in materia; oltre all'obbligatorietà di informazione e consultazione delle Rappresentanze dei lavoratori, era anche prevista l'istituzione di organismi congiunti, nonché, all'art. 2 comma c), la *"distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia concordata ovvero il trasferimento ai medesimi lavoratori di una quota del reddito d'impresa mediante l'assegnazione di azioni o titoli equivalenti"*.
- Obiettivo della Proposta, in estrema sintesi, consisteva *"nell'allargamento degli spazi della contrattazione aziendale, [utilizzando] lo statuto partecipativo come filtro per il controllo di tale allargamento"*¹⁵.
- d. Sempre nel **2008**, è stato presentato al Senato anche il **Disegno di Legge n. 964**¹⁶ *"in materia di Informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione azionaria dei dipendenti"*. Detta Proposta di Legge stabiliva i diritti e i doveri di informazione e consultazione dei lavoratori, definendo poi il dettaglio della costituzione di consigli di sorveglianza e comitati consultivi aziendali volti a concretare forme di cogestione dell'impresa, al fine di incentivare e promuovere la negoziazione collettiva direttamente in sede aziendale. Il Disegno di Legge proponeva, inoltre, la partecipazione azionaria volontaria dei lavoratori, rivolgendo tale facoltà a *"tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto di lavoro a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova"* (art. 19). Il testo della proposta prevedeva, infine, l'estensione del diritto di partecipazione, a particolari condizioni, anche ai lavoratori somministrati. Riassumendo lo scopo del Disegno 964/08 con le parole dell'On. Ichino, *"la partecipazione costituisce l'obiettivo, mentre la contrattazione aziendale è considerata soltanto quale strumento per il suo sviluppo"*¹⁷.
- e. Il successivo **Disegno di Legge n. 1307** del dicembre **2008**¹⁸ delegava al Governo l'adozione di *"uno o più decreti legislativi volti a disciplinare e a promuovere la partecipazione dei lavoratori alle imprese"* (art. 1), nel rispetto dei principi proposti nei succitati Disegni di Legge precedenti.

¹³ Relazione alla Camera dell'8 maggio 2008, introduttiva della Proposta di Legge n. 899.

¹⁴ Disegno di Legge d'iniziativa dei Senatori Castro et al., n. 803, *"Misure a favore della partecipazione dei lavoratori"*, presentato al Senato il 19/06/2008.

¹⁵ ICHINO P., Relazione alle Commissioni riunite Finanze e Tesoro (VI) e Lavoro (XI) del Senato sui disegni di legge n. 803/2008 e 964/2008, 30/10/2008.

¹⁶ Disegno di Legge d'iniziativa dei Senatori Treu et al., n. 964, *"Disposizioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione azionaria dei dipendenti"*, presentato al Senato il 30/07/2008.

¹⁷ ICHINO P., Relazione alle Commissioni riunite del 30/10/2008, cit.

¹⁸ Disegno di Legge d'iniziativa dei Senatori Bonfrisco et al., n. 1307, *"Delega al Governo per la promozione della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione delle imprese"*, presentato al Senato il 30/12/2008.

- f. Nell'aprile **2009**, è stato poi presentato un ulteriore **Disegno di Legge, il n. 1531**¹⁹ in materia di *"attuazione dell'articolo 46 della Costituzione sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende"*. Con la finalità di disciplinare *"i modi e i limiti del diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende costituite in società per azioni o in altre forme"* (art. 1), detta proposta di Legge dava particolare rilevanza e centralità alla Contrattazione Collettiva, anche aziendale, quale strumento normativo per la costituzione di piani di azionariato dei dipendenti. Il testo, poi, espressamente prevedeva la possibilità, sempre per mezzo della contrattazione collettiva, di convertire eventuali premi di produzione in azioni della società (art. 5), oltre a stabilire che *"i contratti collettivi o aziendali possono prevedere forme di collaborazione dei lavoratori alla gestione [anche] delle aziende non costituite in società per azioni, sulla base delle disposizioni della presente legge"*²⁰.
- g. Durante il Consiglio Generale della FISASCAT CISL del 28-29 ottobre **2009**, l'allora Segretario Nazionale Fisascat-Cisl Ferruccio Fiorot ha presentato la **relazione introduttiva al convegno** dal titolo *"Contrattazione e partecipazione: nuovo protagonismo al lavoro"*²¹. Conferendo estrema rilevanza alla contrattazione di secondo livello, sia aziendale che territoriale, nel rispetto dei principi di prossimità e sussidiarietà, Fiorot sosteneva come, anche per la definizione degli istituti partecipativi, fosse fondamentale tenere in considerazione le specificità aziendali e settoriali, definendo non necessario il *"ricorso alla logica dello scontro"* durante la fase negoziale tra le parti. In quest'ottica, proponeva lo sviluppo della contrattazione come naturale applicazione di un *"sistema di protezione e sviluppo sociale"* che trovava fondamento su di un impianto *"solidaristico partecipativo"*. Veniva, quindi, sottolineata l'importanza della bilateralità, quale derivazione dello strumento principale rappresentato dalla contrattazione.
- A conclusione, Fiorot proponeva il rilancio della partecipazione anche azionaria dei lavoratori, sostenendo che il momento fosse propizio per sviluppare il dibattito sugli strumenti utili *"a determinare una partecipazione dei dipendenti"*.
- Secondo Fiorot, la tendenza alla mobilità del mercato del lavoro è avversa all'azionariato dei dipendenti, poiché non consente la stabilità temporale necessaria allo sviluppo compiuto dei tempi di valutazione, erogazione e beneficio. Per ovviare al problema, tuttavia, Fiorot proponeva un *"bonus"* economico quale salario differito ad obiettivi, da erogare dopo un certo tempo, anche pluriennale, utile al raggiungimento degli stessi, di fatto sostitutivo del complesso meccanismo delle *"stock-option"*, oltre ad un più esteso sistema di defiscalizzazione dei risultati di compartecipazione.
- h. Nel **2009** fronte del proliferare di proposte di Legge in materia e del conseguente dibattito parlamentare, l'allora Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Maurizio Sacconi convocava le Parti Sociali allo scopo di avviare un confronto diretto tra di esse per la produzione di un avviso comune sulla regolazione delle forme partecipative dei lavoratori secondo decisioni libere e responsabili. Nonostante le dichiarazioni Confindustriali circa l'inopportunità di interventi legislativi sulla partecipazione dei lavoratori, poiché la disciplina della materia era ritenuta prerogativa delle parti sociali, gli incontri successivi hanno portato ad un testo di **Avviso Comune in materia di partecipazione**²², siglato da tutte le Parti sociali, ad esclusione della CGIL.
- L'Avviso cristallizzava le ragioni che rendono necessaria la valorizzazione dei modelli di partecipazione, dichiarandone l'importanza: in quanto soluzione conciliativa tra la solidarietà del

¹⁹ Disegno di Legge d'iniziativa del Senatore Adragna n. 1531, *"Norme per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende"*, presentato al Senato il 27/04/2009.

²⁰ Disegno di Legge d'iniziativa del Senatore Adragna n. 1531, presentato al Senato il 27/04/2009, art. 7.

²¹ FIOROT F., *"Contrattazione e partecipazione: nuovo protagonismo al lavoro"*, relazione introduttiva al Consiglio Generale FISASCAT-CISL del 28-29 ottobre 2009.

²² Sottoscritto il 9 dicembre 2009.

modello sociale europeo e l'efficienza imposta dal mercato globale; in quanto presupposto e causa dello sviluppo di un modello d'impresa attento al valore della persona e di un modello di sindacato quale soggetto attivo; in quanto strumento di fidelizzazione dei dipendenti e di stimolo alla qualità e produttività.

Le risoluzioni raggiunte nel testo dell'*Avviso comune* prevedevano:

- l'avvio di un monitoraggio delle pratiche partecipative allora in atto, nonché della normativa legale e contrattuale al tempo vigente, per un periodo di dodici mesi;
- l'astensione, sempre per dodici mesi, del Governo e del Parlamento da ogni iniziativa legislativa in materia di partecipazione, al fine di valutare l'opportunità e la necessità di eventuali iniziative normative, a seguito dell'intervenuto monitoraggio;
- la definizione di un «*Codice della partecipazione*».

L'intenzione sottesa all'intero testo dell'*Avviso* sembrava quella di riportare la partecipazione sotto l'egida dell'autonomia delle Parti sociali, sottraendola agli interventi di matrice parlamentare o governativa.

- i. Come previsto dall'*Avviso* del 9 dicembre, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha successivamente fornito il proprio contributo tecnico stilando il «**Codice della partecipazione**», presentato alle Parti sociali il 7 luglio **2010**. Il Codice, di oltre mille pagine, lungi dall'essere un testo normativo, era una raccolta organica di norme comunitarie, norme nazionali, disegni di legge, accordi sindacali, buone pratiche di esperienze partecipative aziendali, e rappresentava, per citare l'allora Min. Sacconi, *“il contributo del Ministero [...] ai lavori del tavolo sulla partecipazione, nella speranza di concorrere [...] a un percorso condiviso nella costruzione di una via italiana alla partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa”* ²³.

Il Codice veniva consegnato alle Parti sociali affinché potessero continuamente implementarlo ed adeguarlo, disponendo così di un quadro ricognitivo completo ed aggiornato della situazione italiana in materia di partecipazione, al fine di definire compiutamente gli strumenti partecipativi, intendendo per tali sia i diritti di informazione-consultazione dei lavoratori, sia la partecipazione finanziaria al capitale e agli utili d'impresa.

A tale scopo, è lo stesso Ministro Sacconi a dare grande rilevanza alla contrattazione, in quanto *“terreno di elezione verso modelli collaborativi a condizione che vi sia un assetto istituzionale e delle parti sociali tutte che favoriscano nell'impresa forme di partecipazione in senso lato, perché il modello contrattuale e quello partecipativo procedono di pari passo”* ²⁴.

- j. In seguito al consistente intervento ministeriale, nel **2011** veniva presentato il **Disegno di Legge n. 2572** ²⁵ che, riprendendo in buona parte il succitato Disegno di Legge n. 964 del 2008, tentava nuovamente di proporre norme *“finalizzate a garantire la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione”* (art. 1).
- k. Le proposte di Legge avanzate negli anni tra il 2008 e il 2011 in materia di partecipazione dei lavoratori nell'impresa, sono successivamente confluite nel **Testo unificato sulla partecipazione** ²⁶, redatto dal Sen. Pietro Ichino quale *“contributo ad una possibile soluzione bipartisan”* ²⁷ e presentato in una prima versione il 18/05/2009, emendato successivamente dalla

²³ SACCONI M., Ministro del lavoro e delle politiche sociali, *Prefazione al «Codice della partecipazione»*, 07/07/2010.

²⁴ SACCONI M., *op. cit.*

²⁵ Disegno di Legge d'iniziativa dei Senatori Lannutti et al., n. 2572, *“Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa”*, presentato al Senato il 23/02/2011.

²⁶ Disegno di Legge - *Testo unificato come emendato dal Comitato ristretto incaricato dalla Commissione Lavoro del Senato, in materia di partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, 23/02/2012 (<https://www.pietroichino.it/?p=18545>).

²⁷ ICHINO P., Introduzione alla pubblicazione della bozza del *Testo di legge unificato* sul sito www.pietroichino.it (<https://www.pietroichino.it/?p=2981>).

Commissione Lavoro del Senato il 23 febbraio **2012**, per poi vedere definitivamente arenato il suo *iter* di discussione ed approvazione.

Il predetto Testo unificato, riprendendo le previsioni dei citati Disegni di Legge precedenti (n. 803/2008, n. 964/2008, n. 1307/2008, n. 1531/2009, n. 2572/2011), aveva espressamente demandato la possibilità di istituzione delle diverse forme di partecipazione e cogestione, anche in termini di azionariato, alla Contrattazione Collettiva Aziendale, evidenziando come, trattandosi di pattuizioni riferite alla singola impresa, sia auspicabile considerare primariamente il carattere di prossimità, nel rispetto del limite della facoltà normativa relativamente ai soli ambiti identificati dal testo di Legge, il cui elenco è illustrato all'art. 1, comma 1 del Disegno di Legge.

- l. Episodio legislativo di grande spicco è stata la **L. 92/2012**²⁸, che, nell'alveo di una riforma che avrebbe certamente avuto un *iter* parlamentare assai spedito come poteva essere quello destinato ad una riforma del mercato del lavoro, tentava di delegare al Governo la disciplina della partecipazione. L'art. 4, comma 62 della citata *"Riforma Fornero"* rimarcava ancora una volta, quale necessità primaria in tema di partecipazione, il *"fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale"*. Del resto, però, tale tentativo di delega era già considerato di difficile attuazione e, in effetti, non trovò riscontro, *"se non altro per la decisa opposizione mostrata dalle associazioni imprenditoriali più rappresentative"*²⁹.
- m. Tra le iniziative delle Parti sociali a sostegno dello sviluppo della partecipazione, si possono annoverare anche le ***"Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia"*** del 21/11/2012. Il documento, non sottoscritto dalla CGIL, pur avendo come tema centrale lo sviluppo della produttività, al punto 4. fa esplicito riferimento alla *partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, sottolineando la centralità della contrattazione collettiva anche in materia di partecipazione, oltre a valorizzare il ruolo che possono svolgere gli *"enti bilaterali di matrice contrattuale per la diffusione di modelli partecipativi"*.
- n. Per riprendere le fila della c.d. *Riforma Fornero* (L. 92/2012), sono poi intervenuti diversi Senatori, guidati dall'allora Presidente della Commissione Lavoro del Senato On. Sacconi, presentando il **Disegno di Legge n. 1051** in data 19/09/2013³⁰. Tale Disegno di Legge aveva come obiettivo quello di riproporre negli stessi termini la delega al Governo per la definizione di forme di coinvolgimento organizzativo e gestionale dei lavoratori.
Il Disegno di Legge, dopo esami successivi in Commissione Lavoro, ha visto interrompere il proprio *iter* nel dicembre del 2017.

Anche dopo il 2012, le Parti sociali sono tornate ad esprimersi in maniera condivisa sulla partecipazione.

- o. Nella **Dichiarazione congiunta Cgil-Cisl-Uil del 14 gennaio 2016** sul sistema di relazioni industriali³¹, la partecipazione è indicata come il secondo dei tre pilastri fondativi del *"nuovo sistema di relazioni industriali"* poiché *"deve concorrere alla qualificazione organizzativa, professionale e salariale del lavoro"*. Nella Dichiarazione, la partecipazione viene suddivisa in tre *"aree"*: *governance, organizzativa ed economico/finanziaria* e, per intervenire su ciascuna di esse,

²⁸ Legge 28 giugno 2012, n. 92, c.d. *"Riforma Fornero"*, art. 4, commi 62-63.

²⁹ ALAIMO A., *"L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali"*, in *Biblioteca '20 Maggio'* del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo, 2014, n. 2, pp. 1-28.

³⁰ Disegno di Legge d'iniziativa dei Senatori Sacconi et al., n. 1051, *"Delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica"*, presentato al Senato il 13/09/2013.

³¹ Dichiarazione congiunta Cgil, Cisl, Uil del 14/01/2016 dal titolo *"Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro"*.

le OO.SS. auspicano un confronto con la rappresentanza del mondo delle imprese, accogliendo anche la possibilità di un intervento normativo soprattutto in materia di *“forme, strumenti e modalità attuative”*, pur ribadendo apertamente la centralità del ruolo della contrattazione e del sindacato.

- p. Successivamente, nel **2018**, i Sindacati Confederali hanno siglato con Confindustria un **“Patto per la fabbrica”**³² con l’obiettivo di *“definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse”*. Tra le altre manifestazioni d’intenti, gli ambiti delle relazioni industriali e della contrattazione sui quali le Parti hanno dichiarato la volontà d’intervento ricomprendevano anche la Partecipazione. Anche se con affermazioni generiche e, talvolta, generaliste, le Parti sociali sottoscrittrici hanno indicato nella valorizzazione dei meccanismi partecipativi un’opportunità preziosa che non poteva essere persa, auspicando l’agevolazione di *“processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa”*, ponendo sempre al centro del sistema la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello e ribadendo l’autonomia e la responsabilità delle parti sottoscrittrici.

Nel 2023 Giorgio Impellizzieri (PhD l’Università degli Studi di Torino) ha redatto per la rivista *Diritto delle Relazioni Industriali* un “bilancio” sugli esiti del “Patto per la fabbrica” a distanza di cinque anni dalla sua sottoscrizione³³. Dopo un’approfondita analisi ricognitiva, nelle conclusioni del bilancio, anzitutto ribadisce la consistenza della *“prassi contrattuale con ad oggetto regole e meccanismi di coinvolgimento”* e, conseguentemente, l’evidenza della *“scelta delle OO.SS. e delle associazioni datoriali di mantenere il baricentro delle relazioni industriali nella contrattazione collettiva senza particolari fughe in avanti”*, per altro apertamente manifestata nel Patto stesso. Quanto agli effetti prodotti dal Patto in materia di partecipazione, dopo più estese considerazioni, Impellizzieri sostiene lapidariamente che *“a ben vedere, il Patto per la fabbrica non pare aver inciso più di tanto nelle prassi contrattuali di riferimento”* e, di riflesso, nemmeno nelle effettive applicazioni.

L’addensarsi della disciplina legale e delle dichiarazioni congiunte delle Parti sociali in modo disarticolato, spesso occasionato dalla trascrizione di direttive europee e, soprattutto, poco organico e quindi effettivo, ha reso evidente che l’obiettivo primario delle ultime proposte, ivi compresa anche quella approvata dalla Camera lo scorso febbraio, era di sistematizzare le regole sul coinvolgimento dei lavoratori nell’impresa.

3.1 REGIONE VENETO: UN CASO “APRIPISTA”

Parallelamente ai tentativi nazionali di definizione normativa, un caso legislativo degno di nota proviene dalla regione Veneto. Con la Legge Regionale 22 gennaio **2010** n. 5³⁴ (antecedente anche al *Codice della partecipazione* nel quale, difatti, è citata), *“la Regione del Veneto promuove e sostiene la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla proprietà, alla determinazione degli obiettivi e alla gestione delle imprese venete”* (art. 1). Con la consapevolezza che *“la previsione astratta [...] non ha mai trovato, in Italia, una concretizzazione in una disciplina di legge adeguata*

³² Patto per la fabbrica titolato *“Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil”* del 9 marzo 2018.

³³ IMPELLIZZIERI G., *“La cosiddetta “partecipazione organizzativa”: un primo bilancio a cinque anni del Patto per la fabbrica”*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2023, n. 4, ADAPT University Press

³⁴ L. Regionale 22 gennaio 2010, n. 5, art. 1, comma 1. Presentata su iniziativa dei Consiglieri BONFANTE F., AZZI C.A., CAUSIN A., TIOZZO L.

alla crescente importanza del fenomeno”³⁵, i Consiglieri Regionali promotori del testo di Legge sostenevano che il Veneto potesse svolgere un ruolo di traino e sperimentazione, pur ammettendo che maggior incisività si sarebbe ottenuta con una normativa a carattere nazionale.

Di particolare interesse nel testo di Legge è l’inclusione nell’esperienza partecipativa di un’estesa platea di lavoratori (dipendenti, somministrati, collaboratori a progetto e, persino, lavoratori pensionati) e della più vasta platea possibile di aziende, anche tenuto conto del tessuto economico-produttivo della Regione, caratterizzato dall’intensa presenza di piccole e medie imprese, le quali cercano forme innovative che consentano loro di essere competitive su un mercato sempre più selettivo, rimanendo attrattive per il personale qualificato.

3.2 LA “PROPOSTA DEGLI STUDIOSI”

Un caso singolare che si inserisce nel dibattito continuamente rivitalizzato sul tema partecipativo e di coinvolgimento dei lavoratori è stata la proposta di legge sindacale pubblicata nel **2014** dal gruppo di giuslavoristi coordinato da Mario Rusciano e Lorenzo Zoppoli, che fa capo alla Rivista *Diritti Lavori Mercati*³⁶. Il progetto di legislazione sindacale è stato presentato *“quale contributo scientifico alla razionalizzazione di un ordinamento sottoposto a continue tensioni dirompenti [in risposta ad] un’esigenza diffusa di rivisitazione delle regole sui tre pilastri del diritto sindacale: 1) rappresentanza sindacale; 2) contrattazione collettiva e conflitto; 3) **coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese**”*.

L’obiettivo dell’articolato era di proporre un esempio costruttivo di contemperazione delle diverse esigenze nell’ambito delle relazioni sindacali ed industriali, evidenziando la necessità di miglioramento del *“materiale giuridico”* e proponendo, così, un modello legislativo non invasivo che sostenesse *“l’autonoma regolazione della materia ad opera delle parti sociali”*.

Rilevando correttamente che *“coinvolgimento”* e *“partecipazione”* erano (e continuano ad essere) *“due istituti che esistono nel nostro sistema più sulla carta che nella realtà”*, a detti istituti, intesi in termini sia gestionali che finanziari, la proposta dedicava i Capi V e VI, composti complessivamente di sei articoli. In essi, si manifestava l’intento di offrire suggerimenti volti al superamento della conflittualità marcata tra impresa e lavoratori, rafforzando da un lato la responsabilità sociale delle imprese e, dall’altro, la responsabilità dei lavoratori al buon andamento dell’azienda.

Un passaggio interessante riguardava i diritti di *codeterminazione*, poiché venivano avanzate proposte innovative relativamente alle materie oggetto dell’obbligo di informazione e consultazione dei lavoratori da parte dell’impresa. Si prevedevano, inoltre, il diritto delle rappresentanze sindacali di *“partecipare alla determinazione per attuare misure aziendali di formazione professionale”* e l’inefficacia delle decisioni dell’impresa sulle materie oggetto di codeterminazione, *“se adottate senza il parere motivato della rappresentanza sindacale unitaria”*.

4. LA COGESTIONE E COMPARTECIPAZIONE COME PREROGATIVE DEL RAPPORTO DI LAVORO CONTEMPORANEO?

Anzitutto, va sempre tenuta in considerazione la mutua necessità che caratterizza i due poli costituenti il rapporto di lavoro che, oggi lontani dall’essere in mera contrapposizione, determinano l’uno l’esistenza dell’altro. Infatti, come sostiene Marco Valerio Lo Prete, *“l’imprenditore non può fare a meno dei suoi dipendenti e collaboratori per raggiungere i propri obiettivi, a partire da quelli di profitto; (mentre) i lavoratori, da parte loro, hanno bisogno degli investimenti e della visione strategica dell’imprenditore per mettere [pienamente] a frutto le proprie competenze e capacità”*³⁷. Da questo

³⁵ TIOZZO L., Vice Presidente del Consiglio Regionale Veneto, durante la relazione in aula di presentazione del testo della Legge 22 gennaio 2010, n. 5.

³⁶ Proposta della rivista *Diritti Lavori Mercati*, *“Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori* del 22/01/2014, *Diritti Lavori Mercati* - Fascicoli, 2014, n. 1, pp. 155-174.

³⁷ LO PRETE M.V., *“Lavoratori e gestione, i pregiudizi da superare”* da L’Eco di Bergamo del 23 aprile 2023.

principio, si può desumere come, dal perseguimento del medesimo obiettivo di “interesse dell’impresa”, entrambe le parti abbiano da guadagnare e, quindi, come la cogestione e la compartecipazione possano rappresentare un valido strumento di reciproca inclusione nel processo di sviluppo aziendale.

Tuttavia, per citare nuovamente Lo Prete, vi sono alcuni blocchi ideologici pregiudiziali che, proprio nella diffidenza tra impresa e lavoratori, trovano terreno fertile per impedire l’attuazione delle proposte di compartecipazione e cogestione. Prima di procedere a formulare ipotesi programmatiche di partecipazione e cogestione, è forse il caso di chiedersi se i tempi siano oggi maturi per superare realmente la convinzione secondo cui la cooperazione tra lavoratori e impresa rappresenti un compromesso a scapito dei lavoratori e un possibile affievolimento dei loro diritti sindacali e di rappresentanza, lasciandosi alle spalle il timore per cui, includendo i lavoratori nella gestione aziendale, si determini una parziale rinuncia ai poteri propri dell’impresa e dell’imprenditore.

La Prof.ssa Apostoli, Università degli Studi di Brescia, sostiene che *“la mancata e puntale attuazione dell’art. 46 Cost., fatta eccezione per qualche episodico intervento normativo (e nonostante i numerosi progetti di legge proposti e diretti a rafforzare i diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori), sposta l’indagine alla ricerca dei meccanismi relazionali tra lavoratori e imprenditori”*³⁸ e, di conseguenza, ai meccanismi di relazione sindacale, che comportano forme partecipative indirette alla gestione mediate dal sindacato.

Accanto a questa riflessione, la Prof.ssa Apostoli sottolinea che la difficoltà attuativa dell’articolo 46 Cost. deriva anche dalla variegata interpretazione del dettato costituzionale, riassumibile principalmente in due filoni, differenziati dalla declinazione attribuita al concetto di “partecipazione”: c.d. **collaborativa** da un lato, *“basata sull’esistenza di una comunione di interessi tra l’imprenditore e i suoi dipendenti, fondata sul comune scopo produttivo qualificante l’organizzazione in cui collaborano”* e c.d. **conflittuale** dall’altro, *“nella quale l’interesse al profitto dell’imprenditore si deve confrontare con gli interessi antagonisti dei lavoratori”*.

Nonostante la norma costituzionale sembri suggerire una maggior vicinanza alla *“partecipazione collaborativa”*, vi sono state letture che prescindono dalla necessità della comunione di interessi tra impresa e lavoratori, potendosi fare riferimento ad una pluralità di modelli partecipativi.

Una possibile via da percorrere affinché la partecipazione dei lavoratori nell’impresa non sia più una mera definizione priva di contenuto normativo ed applicativo, potrebbe essere quanto già identificato dalla Prof.ssa Sabrina Colombo, Università degli Studi di Milano, in un articolo pubblicato su *La Rivista delle Politiche Sociali* nel 2012³⁹, la quale, citando la stilizzazione dell’azione dei sindacati proposta dal Prof. Marino Regini (2003)⁴⁰ relativamente alle modalità di regolazione del lavoro, sostiene che si stia verificando il passaggio dall’azione sindacale **negoziale** all’azione sindacale **cooperativa**.

L’intervento sindacale negoziale (prima tipologia), caratterizzato dalla centralità della contrattazione collettiva nazionale, pur avendo progressivamente ceduto ad un *“crescente decentramento contrattuale”* verso la contrattazione aziendale, rimane sempre vivo in particolar modo nel settore industria, dove *“il grado di collaborazione tra sindacato e imprese è stato nel tempo [...] maggiormente legato a fattori contingenti e alla cultura aziendale”*.

Al contrario, l’azione sindacale cooperativa (seconda tipologia), più diffusa nei grandi gruppi del settore terziario, prevede comportamenti collaborativi nei confronti delle imprese, dando rilevanza al

³⁸ APOSTOLI A., *La “sede” istituzionale dove far confluire (e provare a comporre) il conflitto sociale non assorbito dalla rappresentanza politico-parlamentare*, 14/12/2017.

³⁹ COLOMBO S., *“Il ruolo delle organizzazioni sindacali nelle scelte di welfare aziendale”*, *La Rivista delle Politiche Sociali/Italian Journal of Social Policy*, 2012, n. 2, pp. 115-128.

⁴⁰ REGINI M., *“I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati”*, *Stato e Mercato*, 2003, n. 67, pp. 83-107.

consenso e alla collaborazione dei dipendenti, poiché è “*caratterizzata da: 1) coinvolgimento diretto dei dipendenti nella gestione aziendale; 2) gestione congiunta tra sindacati, imprese e loro associazioni; 3) concertazione diffusa tra attori istituzionali e attori collettivi*”⁴¹.

Se, citando il Prof. Massimo D’Antona⁴², la discussione sulle forme di partecipazione nell’impresa si è storicamente basata sulla “*contrapposizione concettuale tra partecipazione (sinonimo di integrazione) e contrattazione (sinonimo di autonomia)*”, con netta separazione tra partecipazione e negoziazione, nella più recente evoluzione del dibattito si è progressivamente sfatato il convincimento che, nella tutela degli interessi dei lavoratori, la partecipazione sia alternativa alla contrattazione, con conseguente assottigliamento della distinzione tra i due piani.

Tale progressiva riduzione dell’opposizione tra contrattazione e partecipazione è, anzitutto, legata ad una sempre più frequente veicolazione normativa delle forme di coinvolgimento attraverso la contrattazione collettiva, per cui si identifica nei contratti collettivi (nazionali, ma anche aziendali) un utile strumento di definizione dei modi della partecipazione.

Oltre a ciò, il fatto che i meccanismi di informazione e consultazione, che hanno ricadute dirette sul potere di organizzazione e gestione, conferiscano rilevanza al “punto di vista” dei lavoratori, consente che gli interessi collettivi debbano essere individuati nella fase che precede l’eventuale contrattazione, in un’ottica partecipativa che preceda e determini gli accordi negoziali.

Dalle considerazioni riportate, emerge che la rappresentanza sindacale sia inevitabilmente parte integrante del coinvolgimento dei lavoratori nella cogestione dell’impresa⁴³, tanto che per alcuni, citando un’interessante posizione riportata dall’Avv. Prof.ssa Anna Alaimo dell’Università di Catania⁴⁴, in “*un intervento legislativo ad ampio spettro partecipativo*” quale potrebbe essere una legge sulla rappresentanza (attualmente non esistente in Italia), “*potrebbe essere affrontata in maniera sistematica e incisiva [anche] la materia partecipativa*”.

La rinnovata attenzione alla partecipazione ha sovente fatto riferimento alla c.d. «*partecipazione organizzativa*» che, ancorché “*ambigua, sfuggente, camaleontica*”⁴⁵, nella recente accezione rappresenta una “*forma di partecipazione dei lavoratori che si concretizza nel fatto di aver voce e, quindi, di avere spazi propositivi e/o decisionali sulla organizzazione del lavoro [e, perciò, caratterizzata da una] crescente corresponsabilizzazione dei lavoratori*”⁴⁶. Tale accezione di partecipazione rinvia all’idea di un coinvolgimento sempre maggiore dei lavoratori all’organizzazione del lavoro e di un contributo fattivo alla soluzione dei problemi, al miglioramento dei processi e alla gestione del cambiamento organizzativo (soprattutto in ambito di innovazione/transizione verde e digitale).

Detto apporto attivo o, per così dire, “diretto” dei lavoratori, sembrerebbe mettere in secondo piano il ruolo delle rappresentanze sindacali quali mediatori del meccanismo di coinvolgimento e partecipazione. Tuttavia, la grande rilevanza trasversalmente attribuita alla contrattazione, che si riflette anche nei recenti inserimenti di riferimenti alla partecipazione nei CCNL (“confederali” e non), parrebbe rendere meno attuale l’idea di una indisponibilità sindacale al coinvolgimento nella

⁴¹ COLOMBO S., *op. cit.*

⁴² D’ANTONA M., “Partecipazione, codeterminazione (temi per un diritto sindacale possibile)”, RGL, 1992, I, ora in *Massimo D’Antona - Opere* (a cura di B. CARUSO, S. SCIARRA), Giuffrè, 2000, vol. II, p. 314.

⁴³ Ciò, oltre alla forte tradizione sindacale del nostro Paese, è dovuto anche al recepimento della normativa europea in materia di partecipazione, le cui fonti spesso intendono il “coinvolgimento” come meccanismo di esercizio d’influenza mediato dai rappresentanti dei lavoratori, rimandando ad una partecipazione, per così dire, di tipo “indiretto”.

⁴⁴ ALAIMO A., “L’eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali”, *op. cit.*

⁴⁵ ZOPPOLI L., “Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese”, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2005, n. 107, pp. 373-480.

⁴⁶ CARRIERI D., PERO L., RICCIARDI M., (a cura di), *Nuove relazioni industriali e partecipazione organizzativa nella cooperazione dell’Emilia Romagna*, Legacoop, 2017, qui p. 5.

progettazione e gestione di nuove forme partecipative del lavoro, a favore di uno scenario in cui, per citare un recente contributo della Prof.ssa Alaimo, *“la partecipazione organizzativa si inserisca, senza rischi di contrapposizione, nei contesti di cultura e pratica delle relazioni industriali che [come quello italiano] sono a prevalente connotazione sindacale”*⁴⁷.

In materia di rappresentanza, data l'enorme articolazione e stratificazione del tema e considerate le sue capillari ripercussioni, null'altro verrà approfondito nel presente contributo, ma è sembrato utile proporre una visione che introduca anche la questione della rappresentatività in relazione alla partecipazione. Ciò apre a scenari più ampi ed onnicomprensivi e restituisce una volta di più il senso della vastità di possibili soluzioni legislative, oltre ad offrire un'ulteriore spiegazione alla mancata e definitiva attuazione dell'articolo 46.

5. SPINTE PROPULSIVE E UTILITÀ DELL'ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 46

Nel 2014, la Prof.ssa Alaimo⁴⁸ evidenziava come il rinnovato interesse verso il tema della partecipazione all'impresa avesse due fondamentali fattori determinanti:

- 1) il primo, di matrice giuridico-legislativa, era rappresentato da *“l'interdipendenza fra fonti dell'Unione europea e fonti nazionali”*, poiché nel primo decennio degli anni 2000 l'UE ha adottato ben cinque direttive in materia di coinvolgimento dei lavoratori;
- 2) il secondo, di livello *metagiuridico*, era costituito dall'influenza della **crisi** sulle *“ragioni delle imprese, della competitività, del mercato e sui modelli di relazioni industriali”*.

Un duplice binario di propulsione alla disciplina del coinvolgimento dei lavoratori nell'attività d'impresa, in risposta alle numerose Direttive prodotte dall'UE e quale riflesso della forte crisi finanziaria del 2008, ha determinato grande fermento nella discussione tra le Parti sociali, anche con rimandi in ambito parlamentare.

A ben vedere, pur se con presupposti diversi, il momento contingente pone i problemi rilevati dalla Prof.ssa Alaimo: la forte crisi della rappresentanza e la disaffezione determinano nuove forme di contrapposizione tra impresa e lavoratori, mentre la sfiducia trasversale nei confronti delle organizzazioni di aggregazione e rappresentanza comporta una sempre minor cooperazione collettiva a favore, se del caso, di quella a titolo individuale. Per tali ragioni, le nuove sfide sembrano indirizzare verso un generale ripensamento del modello attuale delle relazioni industriali e del ruolo tradizionalmente rivendicativo-contrattuale del sindacato e, a ben vedere, la Prof.ssa Alaimo ha forse colto il senso essenziale dell'incremento di responsività ed attenzione al tema della partecipazione, che *“viene ciclicamente riproposta come strumento per uscire da fasi recessive, per rilanciare la crescita e risanare le imprese e il sistema produttivo e per generare, a valle, effetti positivi sull'occupazione”*.

Pertanto, infondere nuova linfa applicativa all'articolo 46, attuando un compiuto tentativo di sua applicazione e rigorizzazione, potrebbe rappresentare un valido strumento per dare equilibrio e coesione al sistema, rileggendo ed attualizzando il dettato costituzionale non più come *“parteralistico-compassionevole”*⁴⁹ diritto dei lavoratori di collaborare alla gestione delle imprese, ma il più avanzato diritto al loro coinvolgimento. Anche alla luce delle profonde modificazioni intervenute nel sistema socio-economico in generale, e nel mondo del lavoro e delle relazioni aziendali

⁴⁷ ALAIMO A., *“I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: per una dialettica senza contrapposizione”*, in *Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro*, ZILIO GRANDI G. (a cura di), 2024, ADAPT University Press, pp. 92-108

⁴⁸ Sempre ALAIMO A., *“L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali”*, *op. cit.*

⁴⁹ BRONZINI G., *“Diritto dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione nell'ambito dell'impresa”*, *Rass. dir. pubbl. eur.*, 2010, p. 32.

in particolare (basti pensare alle esigenze dell'evoluzione digitale, che incoraggia strumentalmente la logica della partecipazione e cooperazione), la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa è certamente un principio regolatorio da mantenere e concretare, in quanto consente la parziale correzione in sede aziendale e con diversi gradi di intervento, dell'intrinseca asimmetria propria del rapporto di lavoro salariato, pur senza superarne interamente la natura virtualmente conflittuale.

A chiusura di quanto sin qui illustrato, sembra opportuno riportare una riflessione particolarmente significativa della Prof.ssa Apostoli nel suo pregevole saggio del 14/02/2017 ⁵⁰:

«Un articolo della Costituzione - anche in assenza, o in attesa della sua attuazione - conserva sempre la sua forza propulsiva. Giustamente è stato rilevato che nessuna limitazione dottrinarica può togliere all'art. 46 la funzione che esso svolge anche prima e indipendentemente dalla emanazione di una legge concernente i limiti e i modi di attuazione dello stesso; [nello specifico, tale funzione è] di attribuire [...] al prestatore di lavoro un interesse costituzionalmente garantito, integrante [...] la sua personalità e tendente a realizzare un'ulteriore modificazione della posizione reciproca delle parti nel rapporto di lavoro.»

⁵⁰ APOSTOLI A., *op. cit.*

Come sabotare, senza assumersene le responsabilità, i progetti di partecipazione dei Lavoratori nelle Imprese

Silvia Bottaro ¹ Alice Fioranzato ² Franco Ravazzolo ³

In un recente intervento, la Segreteria ANPIT Regionale Veneto ha elaborato un interessante documento di sintesi degli innumerevoli interventi “attuativi” dell’art. 46 della Costituzione che, nonostante migliaia di pagine tra Norme Europee, proposte Legislative italiane, Articoli di Dottrina, Circolari, piattaforme ed Accordi Sindacali, hanno attraversato quasi 80 anni di vita italiana senza approdare ad alcun concreto risultato sistemico.

Negli ultimi 15 anni, in Italia vi è stata un’intensificazione delle proposte legislative aventi lo scopo d’incentivare la partecipazione dei Lavoratori nella gestione delle Imprese ⁴, anche per ridurre la distanza tra Impresa e Lavoratore. Tali proposte non si sono, però, concretizzate in norme legali o contrattuali compiute, salvo qualche sporadico caso prevalentemente riferito a grandi Aziende ⁵ e tutto ciò, nonostante le Categorie e le Parti politiche e sindacali abbiano sempre proclamato la necessità di attuare le previsioni dell’art. 46 Cost., anche dichiarando d’essere favorevoli ai sistemi di co-gestione e di partecipazione attiva di tutti i Soggetti coinvolti nella vita delle Aziende.

Per quanto precede, la co-gestione nelle Imprese è ancora oggi quasi totalmente incompiuta per almeno tre ragioni principali, che nella presente analisi si tenteranno di indagare:

- 1)** La complessità dei sistemi di attivazione della partecipazione dei Lavoratori agli utili ed alla cogestione delle imprese, principalmente attuabile mediante la partecipazione economica e gestionale tramite azioni ai Dipendenti o la sola partecipazione economica attraverso premi ricorrenti.

¹ Segreteria Regionale ANPIT Veneto.

² CdL Ordine Padova e Segreteria Nazionale e Regionale CISAL Terziario.

³ Presidente Federconcia Italia e ANPIT Territoriale Veneto.

⁴ Silvia Bottaro - Art. 46 e partecipazione dei lavoratori nell'impresa .
(<https://www.anpitveneto.it/post/articolo-46-e-partecipazione-dei-lavoratori-nell-impresa-1>).

⁵ Principali esempi di partecipazione fino al 2009: Accordo Sindacale della Saint-Gobain Vetri del 19 novembre 2009; convenzione tra ENEL S.p.a. e A.Di.G.E. dell’11 settembre 2008; Protocollo sulla partecipazione azionaria dei dipendenti della Metalcam S.p.a. del 18 gennaio 2007; Protocollo del 18 giugno 2002 sul collocamento azionario a favore dei dipendenti del gruppo Asm Brescia S.p.a.; Trasformazione in azioni dei premi annuali previsti in denaro per i dipendenti azionisti della società Gucci e Gucci Group N.V. del 7 giugno 2001; Intesa tra la Dalmine S.p.a. e la Fiom/CGIL, Fim/CISL, Uilm/UII e RSU del 23 maggio 2000; Accordo quadro del 3 giugno 1998 sulla partecipazione azionaria dei dipendenti delle società del gruppo Alitalia.

- 2) La mancata stabile decontribuzione e defiscalizzazione dei sistemi di “partecipazione” in premi di risultato.
- 3) Interessi contrastanti la compartecipazione:
 - A. “Avversione” di alcuni Sindacati
 - B. “Avversione” normativa e dell’INPS verso i redditi da compartecipazione
 - C. “Avversione” del Fisco
 - D. “Avversione” Datoriale
 - E. “Bisogno” politico
 - F. Mancata previsione di stabile defiscalizzazione e decontribuzione
 - G. Imprevedibilità dei costi correlati alla compartecipazione.

Di seguito, evidenzieremo alcune parziali considerazioni sulle possibilità e prospettive future, anche esaminando al punto 4. la proposta legislativa di iniziativa popolare n. 1573, che ha superato il vaglio della Camera ed è in attesa d’essere discussa al Senato.

1. LA COMPLESSITÀ DEI SISTEMI DI ATTIVAZIONE DELLA “PARTECIPAZIONE” DEI LAVORATORI AGLI UTILI ED ALLA COGESTIONE NELLE IMPRESE

Per l’estraneità dei Soggetti nazionali alla vita aziendale, i verticistici tentativi di partecipazione dei Lavoratori nella cogestione nelle imprese, rispetto al ventaglio delle soluzioni teoriche possibili, sono solo “residuali” e normalmente gravano sulle realtà aziendali con un peso organizzativo o con un rapporto costi/benefici non compatibile. Per tale ragione, nelle esperienze di compartecipazione citate in Nota 5, sono pochi i casi di partecipazioni dirette o indirette di tipo azionario, mentre nella maggioranza di essi si tratta solo di premi collegati ai risultati.

Infatti, quote di partecipazione azionaria al capitale dell’Azienda riconosciute ai Lavoratori, le cosiddette *Stock options*, che sarebbero state idonee ad assicurare sia un certo potere di cogestione, che la partecipazione economica premiale correlata ai risultati complessivi dell’Azienda, nella realtà hanno trovato solo applicazioni ridottissime e iniziali, a causa di un progressivo aggravamento delle Norme peggiorative del rapporto tra il costo sostenuto dall’Azienda ed i benefici netti effettivamente ottenuti dai Lavoratori.

Viceversa, le condizioni meno instabili e più favorevoli riservate ai Premi di risultato ne hanno permesso un loro discreto sviluppo ⁶.

⁶ Report Deposito Contratti 17 febbraio 2025 Ministero del Lavoro; Comunicato Stampa 107 del 18 dicembre 2024 CNEL.

A. La partecipazione economica e gestionale mediante azioni ai Dipendenti

Come detto, con la Partecipazione azionaria, i Lavoratori dell'Impresa condividono i risultati economici aziendali mediante la riscossione dei relativi dividendi e partecipano alle scelte gestionali attraverso l'esercizio dei poteri dei Soci nell'Assemblea. Purtroppo, però, essendo i Lavoratori normalmente detentori di modeste quote azionarie di minoranza, per questa via essi, salvo particolari accordi parasociali, potrebbero influire solo in modo marginale nelle scelte dei CdA Aziendali.

La significativa partecipazione dei Lavoratori agli utili d'impresa mediante possesso di quote di capitale, determinerebbe positivi effetti di natura organizzativa e gestionale per i più intensi scambi d'informazione e i confronti aziendali; parimenti, potrebbe concorrere a prevenire e ridurre i conflitti, oltre ad estendere la comprensione dei processi aziendali ad una più ampia platea di Lavoratori, con rilevante beneficio sia per i Dipendenti, che positivamente orientati migliorerebbero le prestazioni, sia per l'Azienda, che si troverebbe ad operare in un contesto maggiormente collaborativo, anziché potenzialmente conflittuale.

Ebbene, tali importanti e probabili risultati, vantaggiosi anche sui piani fiscale e previdenziale, non sono stati presi in considerazione, determinando il paradosso di un trattamento fiscale molto più favorevole a qualsiasi azionista sui redditi da partecipazione di capitale, rispetto a quello riservato a un lavoratore dipendente dell'Azienda.

Resta il fatto che le partecipazioni di cui alla Nota 5 che precede, sono state originate proprio dalle iniziali favorevoli disposizioni fiscali sulle *Stock options* ⁷, che permettevano un trattamento di favore per il Lavoratore, poiché egli poteva esercitare il diritto al dividendo e al maggior prezzo di vendita ipoteticamente realizzabile nel futuro, con fiscalità identica a quella riservata agli investitori azionari e con conseguente esonero contributivo, avvicinando così di molto il costo aziendale al valore del netto percepito, o percepibile, dal Lavoratore. Per questo motivo, alcune grandi Società hanno percorso tale forma di partecipazione, dapprima verso i propri Responsabili apicali e, successivamente, anche con applicazioni estese che in alcuni casi sono arrivate alla generalità dei dipendenti.

⁷ Originariamente tassate secondo il regime del *capital gain*, con imposta sostitutiva fissa del 12,50%.

Lo Stato, invece, ha progressivamente aggravato gli adempimenti e le imposizioni riferite alle *Stock options* ⁸, equiparandole ai fini contributivi e fiscali ⁹ alle normali retribuzioni e distruggendo, così, quella che era stata l'unica "timida via" in tema di partecipazione dei Lavoratori al capitale delle imprese, oltretutto già percorsa sia in Europa che negli Stati Uniti secondo schemi collaudati e comuni ¹⁰.

Per questo, anche a fronte di una complessità istitutiva e gestionale delle *Stock option* di tutto rispetto ¹¹, che impone alle Imprese un forte aggravio di rischi e responsabilità, la loro estensione alla totalità dei dipendenti ha trovato nelle Aziende private applicazioni assolutamente marginali.

Inoltre, recenti pronunce della Giurisprudenza ¹² hanno concorso ad aggravare le indicate difficoltà, qualificando come "retribuzioni" sia i benefici di partecipazione azionaria che i premi di risultato, con conseguente obbligo di riconoscerne l'influenza anche sugli istituti retributivi differiti, quali l'indennità di preavviso, di ferie e le mensilità aggiuntive, ivi compreso il TFR ed inevitabilmente, pur se non espressamente precisato, persino sui calcoli delle integrazioni contrattualmente previste per i casi d'infortunio, malattia professionale, permessi e aspettative retribuite.

Quale ulteriore complicazione, nessuna norma fiscale o contributiva sui sistemi di compartecipazione dei Lavoratori è stata "stabile", ma tutte sono state a termine e variate nelle durate, nei massimali, nelle riduzioni contributive e fiscali sulle quote premiali, con conseguenti trattamenti diversi in funzione dei redditi percepiti dal Lavoratore e variabili di anno in anno ¹³, generando così incertezze applicative, aspettative infondate, incremento dei costi organizzativi aziendali e potenziale contenzioso previdenziale, assicurativo, fiscale o con gli stessi dipendenti.

⁸ Con il D.L. 112/08 le stock option sono da considerarsi, ai fini fiscali, come redditi da lavoro dipendente o assimilato.

⁹ Equiparazione degli imponibili (*Decreto legislativo n. 314/1997*): *l'imponibilità di tutte le somme e valori in genere corrisposte dal datore di lavoro in relazione al rapporto di lavoro*.

¹⁰ Curioso che i modelli positivi Europei e USA, a differenza di quelli negativi, in Italia siano normalmente ignorati.

¹¹ Si pensi agli accordi sindacali, a quelli sociali che dovranno deliberare la partecipazione, ai complessi adempimenti su voci assolutamente variabili e in parte dipendenti da pluralità di soggetti estranei al rapporto di lavoro, quali oscillazioni di mercato e il tempo della decisione del Lavoratore di monetizzare la sua quota di partecipazione.

¹² Sentenza Corte d'appello di Milano, sez. Lavoro, 13 Giugno 2024, n. 470/2024.

¹³ Vedasi tabella sinottica in Allegato 1).

Purtroppo, hanno avuto destino d'incompiutezza comune sia l'art. 39 ¹⁴ che l'art. 46 ¹⁵ della Costituzione, con l'aggravante che l'art. 46 è sempre stato riconosciuto da quasi tutte le Parti come espressione di un valore fondamentale da attuare.

B. Partecipazione economica mediante Premi di risultato ai lavoratori

Il "caos" sopra descritto sulle partecipazioni dei Dipendenti a quote di capitale aziendale si replica, seppur in misura diversa, anche in relazione ai premi monetari, variamente configurati.

Si pensi alla detassazione del lavoro straordinario e dei premi di produzione, inizialmente introdotta per l'anno 2008, che prevedeva un'imposta agevolata e sostitutiva di IRPEF ed Addizionali pari al 10%, su un importo massimo di 3.000 Euro/anno, a condizione che il lavoratore avesse avuto reddito di lavoro dipendente inferiore a 30mila euro lordi. ¹⁶

Tale agevolazione produsse diversi effetti positivi, quali:

- l'emersione del lavoro eventualmente sommerso, correlato agli straordinari/supplementari e/o a premialità varie;
- l'incentivazione alla flessibilità del lavoro che, per effetto di tale minore tassazione sui redditi marginali, beneficiava di un netto più elevato grazie alla elasticità e alla produttività di sistema realizzate;
- l'estensione dei benefici detassati ai Lavoratori (Welfare), con conseguente miglioramento del senso di reciproca "appartenenza", del clima lavorativo aziendale, della previdenza complementare e del benessere complessivo.

Essendo necessario un Accordo di Secondo Livello per poter applicare l'imposta agevolata, la definizione dei premi era anche occasione di incontro tra Lavoratori e Azienda, permettendo così di individuare concrete soluzioni alle diverse istanze contrapposte.

¹⁴ Art. 39: *"L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce."*

¹⁵ Art. 46: *"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."*

¹⁶ D.L. 27 maggio 2008 n. 93.

Tali premi, agevolando il miglioramento dei processi aziendali e la saturazione degli impianti, concorrevano a ridurre i costi per unità prodotta e favorivano, al contempo, il superamento del pregiudizio dei Dipendenti verso le retribuzioni afferenti al lavoro straordinario e premiale, che traeva origine dall'assoggettamento di tali somme alla ben più sfavorevole aliquota fiscale marginale.

Tuttavia, tale detassazione del lavoro straordinario e dei premi di produzione non è stata prorogata negli anni successivi (salvo sporadiche "riprese") e, in alternativa, è stato introdotto un sistema molto più complesso di tassazione "agevolata" per i Premi di risultato ¹⁷ che, nella prassi, non ha potuto trovare analoghi sviluppi.

2. LA MANCATA STABILE DECONTRIBUZIONE E DEFISCALIZZAZIONE DEI SISTEMI DI "PARTECIPAZIONE" IN PREMI DI RISULTATO

Come evidenziato in Allegato 1) e come sopra parzialmente anticipato, la detassazione del 2008 è stata "sostituita" dai premi di risultato i cui massimali, unitamente alle aliquote fiscali, hanno poi subito modifiche sia nella durata che nell'efficacia per effetto di vari provvedimenti.

Per questo, tra i principali motivi di mancato decollo dei sistemi di partecipazione si annoverano proprio la complessità, la variabilità e l'incertezza delle procedure legalmente previste per la loro attivazione, nonché la volatilità nel tempo dei benefici correlati, con conseguente compressione della possibilità di soluzioni innovative e flessibili, che avrebbero potuto concorrere a determinare il rilancio del sistema produttivo italiano.

Perciò, l'iniziale detassazione del lavoro straordinario e dei premi di produzione, prevista per il 2008 e subito accolta positivamente dagli operatori del settore (Imprese e Lavoratori), non è stata poi prorogata nel 2009, ma solo successivamente reintrodotta con modifiche nei requisiti soggettivi del dipendente e negli importi massimi di premialità per il triennio 2012-2014 (estratto punti 1 e 2 della Tabella in Allegato 1), per essere poi sostituita dalla tassazione agevolata sui Premi di risultato, che a sua volta, è stata progressivamente complicata o ridotta o ampliata ¹⁸ e che, come sopra detto, non ha trovato analoga diffusione.

Altro esempio di alleggerimento normativo e del carico fiscale e previdenziale, che ha determinato importanti benefici ai lavoratori dipendenti, è stata l'introduzione del Welfare che, pur essendo

¹⁷ L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e s.m.i.

¹⁸ Per modifiche legislative, Circolari dell'AdE, dell'INPS.

esistente da tempo, è esploso solo durante il periodo pandemico nel corso del quale, complice la crisi, è stato normativamente “aperto” a più estesi modi di utilizzo e ad importi complessivi aumentati, anche se con quote liberamente spendibili, variamente determinate secondo il tipo di utilizzo (vedasi punto 4, colonna h della Tabella in allegato 1).

Anche questa positiva esperienza, in riferimento ai c.d. *fringe benefits*, almeno ad oggi è “a tempo”, poiché per il solo triennio 2025-2027, è previsto un regime transitorio di esenzione da prelievi fiscali e contributivi fino € 1.000/anno, o € 2.000 in presenza di figli fiscalmente a carico.

E dopo?

Se si riconosce che il meccanismo di partecipazione ha lo scopo di determinare il miglioramento dei rapporti tra Azienda e Lavoratore, esso non può essere “a tempo”, ma deve svilupparsi secondo linee e percorsi pluriennali con esiti e costi certi in funzione dei risultati. Viceversa, le Aziende ed i Lavoratori non possono “rischiare”, a fronte del continuo cambiamento del quadro normativo, un impegno significativo che, per sua natura sarebbe di lunga durata.

La Previdenza complementare, oggi più che mai necessaria quale integrazione di quella “pubblica”, dopo un notevole iniziale sviluppo, è stata compromessa dal Governo Amato (con l’introduzione di massimali e del “contributo di solidarietà” del 10%) e non si è più ripresa, perché i Lavoratori *possono sembrare distratti ma, in realtà, sono attenti e non sopportano il cambio delle carte in tavola*.

Va considerato che, anche per ottenere le parziali detassazioni e decontribuzioni dei Premi di risultato, sono necessari il collegamento a specifici “incrementi”¹⁹ ed un accordo aziendale che, secondo alcune interpretazioni, potrebbe concorrere a favorire la pretesa di un diritto di natura retributiva “permanente”, con perdita dei fattori di elasticità del Premio e con sua progressiva trasformazione in “costo fisso” del lavoro.

Tale interpretazione configurerebbe l’ulteriore prova della necessità di una norma legale chiara e stabile che regolamenti un Premio “aziendalmente flessibile”, ma finalmente, conveniente. Tra l’altro, la necessità di condizionare il Premio di risultato a specifici “incrementi” era stata inizialmente considerata *condizione tra le Parti meramente formale*, che necessitava di un semplice riferimento ad accordo di Parti nazionali, quindi, non soggetta a successiva verifica di merito dell’Agenzia delle

¹⁹ Incrementi di indicatori numerici misurabili e verificabili in modo obiettivo in materia di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Entrate (AdE). Viceversa, progressive prese di posizione dell'AdE ²⁰ e, di conseguenza, dell'INPS, hanno preteso l'individuazione dettagliata delle condizioni e degli incrementi degli indici presi a riferimento del Premio, in mancanza dei quali il Premio sarebbe da considerarsi "retribuzione" e, quindi, pienamente assoggettato ai prelievi previdenziali e fiscali, cui aggiungere le sanzioni e gli oneri per ritardato pagamento. Oltre a ciò, i benefici fiscali sui Premi di risultato sono inversamente proporzionali al reddito del Percipiente con loro perdita progressiva oltre una determinata soglia reddituale, oggi pari a 50mila euro/anno. In particolare, coloro che hanno redditi complessivi maggiori di 80mila euro/anno che, per effetto di tale progressività già subiscono le aliquote più elevate, NON possono ottenere alcun beneficio fiscale sul Premio di risultato.

3. INTERESSI CONTRASTANTI LA COMPARTECIPAZIONE

Dall'esame dei fatti, emerge evidente una volontà estesa ed implicita di non realizzare i contenuti dell'art. 46 da parte di numerose forze trasversali, pur ribadendo esplicitamente l'apprezzamento della Norma Costituzionale il cui valore è, anzi, sempre affermato.

A. "Avversione" di alcuni Sindacati

Alcune Organizzazioni Sindacali (CGIL e UIL) hanno timore che la compartecipazione sia causa di "marginalizzazione del Sindacato". Tale timore è infondato poiché la compartecipazione in realtà stimola confronto e conoscenza e moltiplica i casi di definizione condivisa, ottenendo il risultato di un arricchimento delle relazioni sindacali e non la loro caduta.

Nonostante la dimensione prevalentemente aziendale che tali confronti assumerebbero, in ogni caso, permarrebbe insostituibile l'assistenza che, su diversi aspetti quali il valore della compartecipazione, la sua suddivisione e le sue destinazioni (monetaria, assistenziale, solidale, previdenziale integrativa), potrebbe essere garantita solo da un'attenta presenza sindacale sovraordinata al livello aziendale.

B. "Avversione" normativa e dell'INPS verso i redditi da compartecipazione

Come sopra accennato, i redditi derivanti da vantaggi in natura o servizi sono stati scoraggiati dalla progressiva estensione dell'imposizione fiscale e previdenziale, che è stata determinata con la loro

²⁰ A titolo di esempio, Agenzia delle Entrate Risoluzione 19 ottobre 2018 n. 78/E: "... omissis ... Il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla legge di Stabilità 2016, che differenzia la misura dalle precedenti norme agevolative, in vigore dal 2008 al 2014, che premiavano fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività."

equiparazione agli ordinari redditi di lavoro e con l'aggiunta di una serie di pesanti complicazioni burocratico-amministrative.

Ciò perché l'INPS, in forza del 3° comma dell'art. 2099 cc ²¹ e dell'art. 51 del TUIR ²², considerando reddito di lavoro dipendente tutte le somme ricevute *“in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti con provvigione o con prestazioni in natura”*, così come *“tutte le somme e valori in genere, a qualunque titolo percepiti”*, ne determina il conseguente integrale assoggettamento contributivo, oltre che fiscale. Per tale semplice ragione, l'INPS ha storicamente distrutto le numerose forme solidali ²³ che un tempo erano ben presenti anche nelle aziende della nostra Regione veneta, proprio pretendendo il versamento dei contributi (oggi, metalm. > 50 dip.: 41,07% che, se ripresi, sono a totale carico dell'azienda e sanzionati) relativi al costo dei valori solidali riconosciuti, obbligando così l'assoggettamento dei relativi importi e/o i valori “lordi” anche alle ritenute fiscali a carico del Lavoratore.

Ovviamente, soggetti a tali prelievi, i Datori ed i Lavoratori hanno preferito “monetizzare” in retribuzione ordinaria i premi, i servizi e i valori solidali sperati, rinunciando così alle varie forme compartecipative e solidali già presenti nelle Aziende.

C. “Avversione” del Fisco

Attualmente, su un reddito di lavoro superiore a 50mila euro/anno, oltre alla ritenuta previdenziale a carico del dipendente, in ipotesi del 9,19%, l'IRPEF marginale è del 43% con un prelievo totale a carico del Dipendente del 48,23% (!), mentre un equivalente reddito da capitale sarebbe stato tassato al 26% a titolo definitivo. Considerare un reddito da compartecipazione, quindi un reddito eventuale, variabile e con fini di maggiore efficienza dei processi aziendali, come fosse un reddito di lavoro dipendente significherebbe perciò un prelievo (previdenziale e fiscale) più elevato dell'85,50% ²⁴.

È evidente come, in sede aziendale, non possa che conseguirne scarsa propensione verso i risultati netti da compartecipazione.

²¹ Art. 2099 cc, comma 3°: *“Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti con provvigione o con prestazioni in natura”*.

²² Art. 51 Tuir (DPR 917/1986), comma 1°: *“Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono”*.

²³ Cral, soggiorni montani e balneari per i figli dei lavoratori, spacci aziendali, forme assicurative e assistenziali mutualistiche ecc.

²⁴ $(48,23:26) * 100 = +85,50\%$

D. “Avversione” Datoriale

La bassa percezione del valore della compartecipazione da parte dei lavoratori che, come detto, si vedrebbero effettivamente riconosciuta solo una modesta quota del costo dell'importo loro assegnato, di riflesso, determina una percezione negativa sull'utilità dell'istituto anche da parte datoriale.

Tutti i percettori di reddito “medio-basso” invocano retribuzioni monetarie dirette perché spinti dai bisogni e di conseguenza vedono con scarso favore le varie forme sostitutive di solidarietà e garanzia, quali la previdenza integrativa, le coperture assicurative di vari rischi extra lavorativi così come i redditi da partecipazione ciò, mentre le aziende sono scoraggiate anche dalla complessità degli adempimenti connessi ai redditi di partecipazione, dall'incertezza e dalla variabilità normativa, la quale in qualsiasi momento potrebbe determinare la cristallizzazione dei premi variabili in oneri ordinari senza alcun beneficio partecipativo.

E. “Bisogno” politico

La volontà di centralizzare le scelte di partecipazione mediante Delegati Istituzionali, quali Governo e le Confederazioni Sindacali Nazionali o Datoriali, a scapito dei Soggetti locali è voluta al fine di assicurare la tutela di interessi terzi rispetto alle dinamiche aziendali.

*“I problemi non devono essere risolti, bensì gestiti.”*²⁵

*“Se la tangenziale (Est di Padova) fosse stata subito completata con i cavalcavia, la gente l'avrebbe velocemente dimenticata e il beneficio politico sarebbe stato trascurabile. Meglio una lenta e progressiva attuazione, così il valore politico dell'opera è molto più elevato”.*²⁶

È evidente che questo sia il ruolo della politica moderna: gestire i problemi, non risolverli e pertanto soggiace alla stessa tendenza anche la mancata effettiva disciplina atta a realizzare l'articolo 46.

F. Mancata previsione di stabile defiscalizzazione e decontribuzione

Ora, solo per il triennio 2025-2027 è prevista un'imposta sostitutiva del 5% sulle somme erogate a titolo di Premi di risultato o di Partecipazione agli utili di impresa a condizione che il reddito del lavoratore non superiori gli 80.000 Euro/anno con beneficio per un valore massimo annuale di euro 3.000, innalzati a 4.000 in presenza di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro²⁷. Il perimetro applicativo di tale agevolazione è che l'ammontare variabile premiale, definito con apposito Accordo, sia legato rispetto ad un congruo periodo ad incrementi di

²⁵ Manoni, 1984 da Direttore del Personale SAVA Alluminio Veneto.

²⁶ Gianfranco Cremonese, 1990, da Presidente Regione Veneto.

²⁷ Articolo 1, comma 385, della legge 207/2024 (Bilancio 2025).

produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione o che le somme siano erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Permane, tuttavia, l'incertezza sui trattamenti futuri, che potrebbero determinare gli inconvenienti di cui al punto 2. della presente analisi.

G. *Imprevedibilità dei costi correlati alla partecipazione*

La “partecipazione agli utili dell'impresa”, che sembrerebbe essere molto voluta da quasi tutte le Parti in causa, oltre alle sopra segnalate difficoltà, ha trovato anche alcuni critici risvolti giurisprudenziali.

A titolo di esempio, con la già citata Sentenza 470/2024, la Corte d'appello di Milano ha ritenuto che i proventi derivanti dalle *stock option* debbano essere inclusi anche nel calcolo della retribuzione mensile di riferimento e, di conseguenza, nel TFR e nelle indennità di cessazione del rapporto, con conseguente possibile scenario molto oneroso per le Imprese, come di seguito precisato.

Infatti, se le *partecipazioni riconosciute ai Dipendenti*, solo perché ricorrenti nel tempo, diventassero “retribuzione” a tutti gli effetti, per principio di incomprimibilità, vi sarebbe un stabile aggravio di costi datoriali di almeno il 24% a titolo di retribuzioni differite e TFR (o quasi 33% in presenza di CCNL con quattordici mensilità), oltre ad un costo del 30% circa per contributi INPS c/o Ditta, elevando così il costo di partecipazione **da 100 (netto garantito al Lavoratore e preventivato dall'Azienda) ad oltre 200.**

Ne deriva che, l'incertezza della normativa previdenziale e fiscale in materia di *partecipazione*, oltretutto in continua e contraddittoria mutazione, concorre a frenare le Aziende ed i Lavoratori dal necessario sforzo di *cambiamento culturale* che sarebbe loro determinato dall'attivazione di percorsi di partecipazione e cogestione.

4. PROPOSTA LEGISLATIVA IN CORSO

La recente proposta di legge di iniziativa popolare n. 1573 promossa dalla CISL, presentata alla Camera il 27/11/2023, all'art. 6 prevedeva la possibilità di volontaria distribuzione ai dipendenti di una quota non inferiore al 10% degli utili complessivi, assoggettati ad una imposta sul reddito e sulle addizionali regionali e comunali pari al 5%, entro il limite annuo di 10mila euro lordi, senza termine di operatività ²⁸. Tale proposta il 26/02/2025 ha ottenuto l'approvazione della Camera, purtroppo

²⁸ Comma 1 dell'art. 6 Capo III, Proposta di legge 1573/2024: “Le somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori di una quota di utili di impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi sono soggette a un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento entro il limite di importo

con significative modifiche peggiorative, quale la riduzione dell'importo annuo complessivo a soli 5.000 euro lordi (di partecipazione) e, specialmente, il contenimento dell'applicabilità della norma al solo 2025 ²⁹.

Inoltre, la "proposta CISL" originaria prevedeva che *"non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dal comma 1 del presente articolo (5%), i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 05/12/2025 n. 252..."*; anche tale importante comma della proposta è stato soppresso dalla Camera. Ora il testo, che dovrà passare al vaglio del Senato, dimostra la scarsa disponibilità effettiva a far decollare le forme di partecipazione nella vita delle Imprese e dei Lavoratori e, specialmente, la grave estromissione del beneficio accordato ai contributi versati alle forme pensionistiche complementari, fatto ancor più intollerabile, attesa la virtuale certezza della crisi della previdenza pubblica.

Le avversità che sono state elencate al precedente punto 3, anche in questa importante iniziativa popolare, tendente a "liberare" le potenzialità dell'art. 46 Cost., si presentano gravi e manifeste, stendendo un legittimo timore che pure questo tentativo, nella realtà, sia destinato a rimanere incompiuto.

Padova, 17 aprile 2025

Allegato 1)

⇒ Tabella di Sintesi sulle ultime previsioni in materia di Premi di Risultato (dal 2013)

complessivo di 10.000 euro lordi, se erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 18".

²⁹ N. 1573 - 300 - 1184 - 1299 - 1310 - 1617 - A. Art. 5: *"Per l'anno 2025, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, le somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota di utili di impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi sono soggetti a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro lordi, se erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."*

SINTESI SU ULTIME PREVISIONI IN MATERIA DI PREMI DI RISULTATO DAL 2013

A	B	C	D	E	F	G	H
Anno	Requisiti della "premiabilità"	Requisiti soggettivi	Importo max Premio	Aliquota sostitutiva irpef e addizionali	Assoggettamento previdenziale	Conversione in Welfare	Limite fringe benefit (buoni ecc.)
1							
2	Accordo di Secondo Livello depositato presso ITL su: Premi per incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, anche per lavoro straordinario, maggiorazioni lavoro notturno e/o strumenti di regolazione flessibile dell'attività lavorativa (Considerazione: questa agevolazione è stata molto utilizzata, perché semplice, aveva per destinatari tutti i lavoratori dipendenti, non prevedeva progettazioni particolari. Combattuta il lavoro sommerso e superava alcune resistenze dei lavoratori in riferimento alla "maggiore" tassazione del lavoro straordinario.)	Reddito max Lav Dipendente privato nell'anno precedente: € 50.000	Max € 2.500	10%	Si	Non prevista	€ 258,23/anno
3			Max € 3.000				
4	Agevolazione non confermata, quindi non attiva						
5	Accordo di Secondo Livello sottoscritto da Associazione Sindacati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o loro RSA o RSU rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti, con deposito presso ITL su: - Premi di risultato conseguenti ad INCREMENTI, in congruo periodo, di indicatori numerici misurabili e verificabili in modo obiettivo in materia di: produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (incremento rispetto al periodo precedente dell'indicatore preso a riferimento per il Premio) - Partecipazione agli utili (la nuova formulazione, esclude dalla "detassazione" le maggiorazioni e le retribuzioni del lavoro straordinario/notturno ecc.)	Fino al 2017 Reddito max Lav Dipendente privato nell'anno precedente: € 50.000 Dal 2018: € 80.000	Max € 2.000 o Max € 2.500 in presenza di un coinvolgimento "paritetico" dei lavoratori nella gestione Dal 2017: Max € 3.000 o Max € 4.000 in presenza di un coinvolgimento "paritetico" dei lavoratori nella gestione per accordi fino al 24/04/2017	10% Dal 2023: 5% e, attualmente fino al 31/12/2027	In caso di coinvolgimento paritetico dei Lavoratori, è prevista la riduzione di 20 punti % sull'aliquota contributiva a carico del Datore di lavoro su importo massimo del Premio di € 800/per dipendente/anno e rispettiva esenzione dell'aliquota contributiva a carico del lavoratore (agevolazione annuale, quindi, in caso di più rapporti di lavoro, il plafond del Lavoratore si deve considerare complessivo tra i vari Datori)	Se previsto dall'Accordo di Secondo Livello, diritto alla conversione del Premio, o quota degli utili, in sistemi di welfare, purché siano rispettate le soglie complessive previste (soglia reddituale del lavoratore e importo complessivo del premio)	Periodo Covid 2020 e 2021: € 516,46 2022 € 600 + € 200 in buoni carburante 2023: € 258,23/anno o 3.000 in presenza di figli a carico 2024, 2025, 2026 e 2027: € 1.000 o € 2.000 in presenza di figli a carico
Dal 2016 in poi	Se l'obiettivo incrementale è incerto alla data di sottoscrizione dell'accordo perché elemento suscettibile di variabilità, l'azienda, sotto la propria responsabilità, può applicare l'imposta sostitutiva qualora al termine del periodo congruo sia conseguito il risultato incrementale. * Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori dev'essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito «Piano di innovazione». Tale piano è elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo di cui all'articolo 51 del Dlg 81/2015. I gruppi di lavoro di semplice addestramento o formazione non sono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Il piano deve riportare la disamina del contesto di partenza, le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione, il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituita.						