

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE

Questo lavoro prende in considerazione la Legge di iniziativa popolare proposta dalla CISL, che aveva per titolo **“La Partecipazione al Lavoro - Per una governance d’impresa partecipata dai lavoratori”**, e la confronta con il testo del disegno di legge approvato dalla Camera dei Deputati lo scorso 26 febbraio con il titolo **“Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”** e trasmesso al Senato per l’approvazione definitiva.

Per queste finalità vengono utilizzati due documenti relativi al testo approvato e i commenti ne seguono la numerazione degli articoli:

- 1) Il dossier predisposto dal Servizio del Bilancio dello Stato del Senato e destinato alle esigenze di documentazione interna per l’attività degli organi parlamentari e dei parlamentari, indicato come “Senato”.
- 2) Un documento di analisi del testo approvato dalla Camera redatto da Tiziano Treu, indicato come “Treu”.

Due rilievi preliminari che troveranno esplicitazione nelle considerazioni conclusive:

- 1) A prescindere dal giudizio che ognuno ha liberamente espresso sulla proposta di legge di iniziativa popolare della CISL si può convenire che quella “proposta” aveva una organicità e coerenza che invece manca nel disegno di legge approvato.
- 2) Non è marginale il fatto che la “proposta” della CISL era composta da 15 articoli e da 4.775 parole, mentre il progetto di legge della Camera è di 12 articoli e di 2.205 parole.
- 3) Nella conversione in legge della “proposta” non viene superata, né poteva esserlo, l’impostazione promozionale e la legge che verrà approvata non sarà precettiva, e questo può essere un aspetto positivo in quanto valorizza la funzione contrattuale propria del sindacato ma, se è vero che nella sua applicazione saranno decisive le scelte delle parti sociali chiamate a darvi seguito è altrettanto vero che il percorso di applicazione parte con il grave limite di essere una legge promossa dalla CISL con la contrarietà della CGIL e della UIL, il che sicuramente ne condizionerà l’attuazione.

Ciò premesso il lavoro che segue rende evidenti le differenze tra i due testi.

TESTO PROPOSTA CISL	TESTO APPROVATO DALLA CAMERA
TITOLO I – FINALITÀ E ATTUAZIONE DEI PRINCIPI COSTITUZIONALI	CAPO I - FINALITÀ E ATTUAZIONE DEI PRINCIPI COSTITUZIONALI
Articolo 1 (Finalità e oggetto)	Art. 1. (Finalità e oggetto)
1. La presente legge disciplina la partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, alla organizzazione, ai risultati e alla proprietà delle aziende, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e internazionale. Introduce, altresì, norme finalizzate all'allargamento e al consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese.	1. La presente legge disciplina la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende e individua le modalità di promozione e incentivazione delle suddette forme di partecipazione, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e internazionale, al fine di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, di preservare e incrementare i livelli occupazionali e di valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale. Introduce altresì norme finalizzate all'allargamento e al consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese.

Commenti art. 1

Senato: Il comma 1 afferma che la presente legge disciplina la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende e individua le modalità di promozione e incentivazione delle suddette forme di partecipazione, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e internazionale, al fine di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, di preservare e incrementare i livelli occupazionali e di valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale. Introduce altresì norme finalizzate all'allargamento e al consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese.

Articolo 2 (Definizioni)	Art. 2 (Definizioni)
<p>1. Ai fini e agli effetti della presente legge, si intende per:</p> <p>a) partecipazione gestionale: la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa;</p> <p>b) partecipazione economico-finanziaria: la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai</p>	<p>1. Ai fini e per gli effetti della presente legge, si intende per:</p> <p>a) «partecipazione gestionale»: la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa;</p> <p>b) «partecipazione economica e finanziaria»: la partecipazione dei</p>

<p>risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato;</p> <p>c) partecipazione organizzativa: il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa;</p> <p>d) partecipazione consultiva: la partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte nel merito delle decisioni che l'impresa intende assumere;</p> <p>e) impresa socialmente sostenibile: l'impresa che persegue volontariamente il raggiungimento di obiettivi di equità sociale e di protezione ambientale con finalità economiche di creazione di valore per tutti i portatori di interesse;</p> <p>f) contratti collettivi: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendalisti stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;</p> <p>g) piccoli azionisti: ai fini della presente legge, i titolari di quote azionarie non superiori a 40.000 euro pro capite e, comunque, non superiori all'1 per mille dell'intero capitale sociale della società di riferimento. Nel caso di proprietà di azioni della stessa società da parte di coniugi, parenti fino al secondo grado e affini fino al primo grado le azioni stesse saranno cumulate ai fini della determinazione del limite in valore assoluto e quest'ultimo sarà elevato in ragione del numero delle persone che concorrono al cumulo, fino al massimo di 5 volte, rimanendo invariato il limite percentuale raggiungibile dallo stesso aggregato familiare come sopra definito.</p>	<p>lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato;</p> <p>c) «partecipazione organizzativa»: il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa;</p> <p>d) «partecipazione consultiva»: la partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l'impresa intende assumere;</p> <p>e) «contratti collettivi»: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;</p> <p>f) «enti bilaterali»: gli organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</p>
--	--

Commenti art. 2

Senato: Il comma 1 reca le definizioni, ai fini e per gli effetti della presente legge, di: partecipazione gestionale (la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte

strategiche dell'impresa), partecipazione economica e finanziaria (la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato), partecipazione organizzativa (il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa), partecipazione consultiva (la partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l'impresa intende assumere), contratti collettivi ed enti bilaterali.

Treu: fra gli attori della contrattazione collettiva si menzionano i sindacati “comparativamente” e “maggiormente” più rappresentativi: si tratta di una equiparazione fra le due diverse formule che introduce ulteriori elementi di incertezza nella già tormentata definizione della rappresentatività, che invece meriterebbe certezza e univocità.

TITOLO II – PARTECIPAZIONE GESTIONALE DEI LAVORATORI	CAPOII - PARTECIPAZIONE GESTIONALE DEI LAVORATORI
<p style="text-align: center;">Articolo 3 (Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza)</p> <p>1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o società europea, nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in base al sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies e ss. del codice civile, i contratti collettivi possono prevedere la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori dipendenti nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore a un quinto dei componenti il consiglio stesso.</p> <p>2. L'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, nonché di un egualenumero di supplenti, è regolata sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi, nel rispettodei requisiti di professionalità e onorabilità richiesti per i componenti del consiglio nonché delle previsionidi cui al comma 10, lettere a) e b) dell'articolo 2409-duodecies del codice civile.</p> <p>3. Tra i membri del consiglio di sorveglianza può essere prevista la presenza di almeno un rappresentantedei lavoratori che aderiscono a piani di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 7 dellapresente legge.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 3. (Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza)</p> <p>1. Nelle imprese nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in base al sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies seguenti del Codice civile, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza.</p> <p>2. L'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza è regolata sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi, nel rispetto dei requisiti di professionalità e onorabilità stabiliti per i componenti del consiglio nonché delle disposizioni delle lettere a) e b) del decimo comma dell'articolo 2409-duodecies del codice civile.</p> <p>3. Tra i membri del consiglio di sorveglianza può essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori che aderiscono ai piani di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 6 della presente legge.</p>

<p>4. Le società che incentivano la partecipazione nel consiglio di sorveglianza, secondo le procedure di cui al comma 2, accedono ai meccanismi premiali di cui al successivo articolo 19.</p> <p>5. L'opportunità prevista ai commi 1 e ss. può applicarsi anche alle cooperative di consumo.</p>	
---	--

Commenti art. 3

Senato: Il comma 1 permette che nelle imprese nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in base al sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies e seguenti del codice civile, gli statuti prevedano, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza.

Il comma 2 dispone che l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza è regolata sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi, nel rispetto dei requisiti di professionalità e onorabilità stabiliti per i componenti del consiglio nonché delle disposizioni delle lettere a) e b) del decimo comma dell'articolo 2409-duodecies del codice civile.

Il comma 3 stabilisce che tra i membri del consiglio di sorveglianza possa essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori che aderiscono ai piani di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 6 della presente legge.

Articolo 4 (Partecipazione al Consiglio di amministrazione)	Art. 4. (Partecipazione al Consiglio di amministrazione)
<p>1. Nelle società che non adottano il sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies e ss. del codice civile, i contratti collettivi possono prevedere la partecipazione al Consiglio di amministrazione e, altresì, al comitato per il controllo sulla gestione di cui all'articolo 2409-octiesdecies del codice civile, ove costituito, di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti.</p> <p>2. Gli amministratori di cui al comma 1, nonché i relativi supplenti, sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi.</p> <p>3. Gli amministratori di cui ai commi precedenti devono essere in possesso dei</p>	<p>1. Nelle società che non adottano il sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies e seguenti del Codice civile, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione al Consiglio di amministrazione e, altresì, al comitato per il controllo sulla gestione di cui all'articolo 2409-octiesdecies del Codice civile, ove costituito, di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti.</p> <p>2. Gli amministratori di cui al comma 1 sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi.</p> <p>3. Gli amministratori di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo devono essere in</p>

<p>requisiti di indipendenza di cui all'articolo 2409-septiesdecies del Codice civile, nonché dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.</p> <p>4. Gli amministratori che siano anche dipendenti della società hanno diritto a permessi retribuiti per la preparazione e la partecipazione alle riunioni del consiglio in misura determinata dalla contrattazione collettiva.</p> <p>5. Le società che adottano la partecipazione nel Consiglio di amministrazione o nel comitato per il controllo sulla gestione di amministratori designati secondo le procedure di cui al comma 2 accedono ai meccanismi premiali di cui al successivo articolo 19.</p>	<p>possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 2409-septiesdecies del Codice civile nonché dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.</p> <p>4. Gli amministratori designati ai sensi dei commi 1 e 2 non possono assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella medesima impresa, entro il termine di tre anni dalla cessazione del mandato.</p>
--	---

Commenti art. 4

Senato: Il comma 1 dispone che, nelle società che non adottano il sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies e seguenti del codice civile, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione al Consiglio di amministrazione e, altresì, al comitato per il controllo sulla gestione di cui all'articolo 2409-octiesdecies del codice civile, ove costituito, di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti.

Il comma 2 prevede che gli amministratori di cui al comma 1 siano individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi.

Il comma 3 richiede che gli amministratori di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo siano in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 2409-septiesdecies del codice civile nonché dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

Il comma 4 preclude agli amministratori designati ai sensi dei commi 1 e 2 di assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella medesima impresa, entro il termine di 3 anni dalla cessazione del mandato.

Articolo 5 (Disciplina della partecipazione nelle società a partecipazione pubblica)	
1. Le società a partecipazione pubblica, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, devono integrare il Consiglio di	

amministrazione con almeno un amministratore nominato secondo le procedure di cui all'articolo 4.	
---	--

Commenti art. 5 della Proposta CISL

Treu: la soppressione dell'art. 5 della originaria proposta che prevedeva l'obbligo di integrare il Consiglio di amministrazione delle società a partecipazione pubblica con almeno un amministratore rappresentante degli interessi dei lavoratori. .

Il venir meno di questa, che era una delle (poche) norme prescrittive della proposta iniziale, è stato commentato criticamente dai rappresentanti delle opposizioni in Commissione, e risente delle resistenze manifestate dalle imprese interessate.

TITOLO III – PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DEI LAVORATORI	CAPOIII - PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DEI LAVORATORI
Articolo 6 (Distribuzione degli utili)	Art. 5. (Distribuzione degli utili)
<p>1. 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 soggette a una 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 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. 81.</p> <p>2. Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dal comma 1, i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e quelli ai sottoconti italiani di prodotti pensionistici individuali paneuropei (Pepp) di cui al regolamento (Ue) 2019/1238, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 1. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma</p>	<p>1. Per l'anno 2025, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in caso di distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili di impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi, effettuata in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il limite dell'importo complessivo soggetto all'imposta sostitutiva disciplinata dal citato comma 182 è elevato a 5.000 euro lordi. Restano ferme le disposizioni dei commi da 183 a 189 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.</p> <p>2. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione del comma 1, valutate in 49 milioni di euro per l'anno 2025 e in 800.000 euro per l'anno 2026, si provvede ai sensi dell'articolo 15, comma 1.</p>

6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005, nonché ai fini dell'applicazione delle disposizioni nazionali di attuazione del regolamento (Ue) 2019/1238.

Parimenti, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dal comma 1, i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n.917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 1 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a).

Commenti art. 5

Senato: Il comma 1, per l'anno 2025, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 20151, in caso di distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili di impresa non inferiore al 10% degli utili complessivi, effettuata in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, eleva a 5.000 euro lordi (da 3.000 euro) il limite dell'importo complessivo soggetto all'imposta sostitutiva (dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, pari al 5%) disciplinata dal citato comma 182. Restano ferme le disposizioni dei commi da 183 a 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 20152.

Il comma 2 provvede alle minori entrate derivanti dall'attuazione del comma 1, valutate in 49 milioni di euro per l'anno 2025 e in 800.000 euro per l'anno 2026, ai sensi dell'articolo 15, comma 1.

Treu: In tema di distribuzione degli utili il testo si limita a confermare che tali utili, se corrisposti in esecuzione di contratti collettivi, sono soggetti a un'imposta sostitutiva del 5%, stabilendo però un limite di importo complessivo di 5000 euro lordi.

Articolo 7 (Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori)	Art. 6. (Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori)
<p>1. I contratti collettivi possono prevedere l'accesso dei lavoratori al possesso di azioni o di quote di capitale dell'impresa stessa, attraverso l'adozione di piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti.</p> <p>2. L'adesione dei lavoratori al piano di partecipazione finanziaria è volontaria e</p>	<p>1. Nelle aziende di cui all'articolo 1, in coerenza e nel rispetto della normativa vigente, possono essere previsti piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Tali piani possono individuare, oltre agli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società di cui agli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441,</p>

non può essere fonte di discriminazioni.

3. I piani di partecipazione finanziaria possono individuare tra gli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società quelli previsti dagli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441, comma 8, del codice civile e determinano le condizioni di tale partecipazione. I piani possono altresì contemplare l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina di cui all'articolo 1, comma 184-bis, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

4. I contratti collettivi possono destinare una quota parte della retribuzione aggiuntiva alla retribuzione ordinaria, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, per il finanziamento della partecipazione al piano. Si applicano le disposizioni dell'articolo 51, commi 2, lettera g), e 2-bis del Testounico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

5. I lavoratori dipendenti che hanno aderito al piano non possono chiedere il rimborso dei titoli primache sia decorso un termine che il piano stesso non può fissare in misura inferiore a tre anni. Il rimborso dei titoli può essere richiesto anche prima della scadenza di detto termine in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto gli stessi titoli.

6. All'articolo 51, comma 2, lettera g) del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 le parole "lire 4 milioni" sono sostituite dalle parole "euro 40.000".

ottavo comma, del Codice civile, determinando le condizioni di tale partecipazione, anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina di cui all'articolo 1, commi da 184-bis a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Per l'anno 2025 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato di cui al secondo periodo, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50 per cento del loro ammontare.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1, valutate in 21 milioni di euro per l'anno 2025, si provvede ai sensi dell'articolo 15, comma 1.

Commenti art. 6

Senato: Il comma 1 consente che nelle aziende di cui all'articolo 1, in coerenza e nel rispetto della normativa vigente, siano previsti piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Tali piani possono individuare, oltre agli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società di cui agli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441, ottavo comma, del codice civile, determinando le condizioni di tale partecipazione, anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina di cui all'articolo 1, commi da 184-bis a 189, della legge n. 208 del 2015. Per l'anno 2025 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di

risultato 5 di cui al secondo periodo, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

Il comma 2 rinvia all'articolo 15, comma 1, per la copertura delle minori entrate derivanti dal comma 1, valutate in 21 milioni di euro per l'anno 2025.

Treu: Si conferma la possibilità di prevedere piani di partecipazione dei lavoratori anche con l'attribuzione di azioni in sostituzione dei premi di risultato, ma scompare il riferimento previsto nell' art. 7 della proposta CISL ai contratti collettivi come strumento per l'accesso dei lavoratori al possesso di azioni o di quote di capitale nella impresa; dal che sembra doversi ritenere che i piani di partecipazione possono essere istituiti per iniziativa unilaterale della azienda.

Si stabilisce che i dividendi derivanti dalle azioni così attribuite per un importo non superiore a 1500 euro annui sono esenti per il 50% del loro ammontare, ma solo per il 2025.

Le altre disposizioni della proposta CISL sono sopprese, compresa quella più innovativa (art. 8 e 9 della proposta CISL) che riguardava la possibilità di andare oltre la fruizione individuale delle azioni e di valorizzare la gestione collettiva dei diritti derivanti da questa partecipazione finanziaria.

Una tale scelta avrebbe permesso di non limitarsi all' aspetto economico della attribuzione delle azioni, ma di dare voce ai dipendenti su obiettivi di interesse comune, valorizzando il loro contributo anche per orientare le scelte delle aziende verso quegli obiettivi di sostenibilità che ora sono decisivi per la qualità del nostro sviluppo.

Articolo 8 (Accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria)	
1. In deroga all'articolo 2341-bis del codice civile e agli articoli 122 e ss. del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, i lavoratori dipendenti e i piccoli azionisti che siano persone fisiche possono stipulare un accordo di affidamento fiduciario avente ad oggetto la delega del diritto di voto nella assemblea societaria. 2. È fatta salva la facoltà per ciascun fiduciante di esercitare in proprio il diritto di voto in singole assemblee, anche limitatamente a specifici punti all'ordine del giorno. 3. I requisiti dell'accordo di affidamento fiduciario sono: a) la previsione di un affidatario fiduciario obbligato ad esercitare il diritto di voto secondo le prescrizioni	

- e i principi direttivi dell'atto istitutivo dell'accordo;
- b) la previsione di una durata massima dell'accordo;
- c) l'emissione da parte dell'affidatario a favore dei disponenti di documenti relativi alle partecipazioni societarie trasferite con l'accordo di affidamento;
- d) il diritto di prelazione nell'ipotesi di cessione delle quote azionarie da parte di uno degli aderenti al negozio;
- e) l'individuazione, da parte dei disponenti, di un soggetto, denominato guardiano, con funzioni di vigilanza sull'esecuzione dell'accordo.
4. Nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di cui alla lettera d) del precedente comma, l'affidatario ha l'obbligo di acquisire l'assenso o il diniego al conferimento delle quote azionarie con atto scritto.
5. Nell'ipotesi di sollecitazione di deleghe di voto tra i lavoratori dipendenti in attività e i lavoratori dipendenti in riposo aderenti al piano, si applicano le disposizioni contenute negli articoli 141, 142, 143 e 144 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
6. Le partecipazioni societarie possono essere altresì trasferite a *trust* istituiti e legittimati allo scopo di esercitare il diritto di voto.
7. L'atto di *trust*, istituito a norma del precedente comma 6, deve disciplinare:
- a) la nomina del *trustee*;
 - b) lo scopo (oggetto) del *trust*;
 - c) i principi ai quali deve essere uniformato l'esercizio dei diritti amministrativi da parte del *trustee*;
 - d) la durata massima del *trust*;
 - e) le condizioni e le modalità di retrocessione ai disponenti delle partecipazioni societarie;
 - f) l'individuazione di un soggetto, denominato guardiano, con funzioni di vigilanza sull'esecuzione del programma di *trust*.
8. È istituito presso la Consob il registro dei *voting trust*. Il registro deve essere aggiornato mensilmente previe segnalazioni relative alla costituzione,

<p>modifiche o scioglimento dei <i>trust</i> da effettuarsi a cura del <i>trustee</i>. Il registro deve contenere il nome delle società presso le quali è costituito il <i>trust</i>, le caratteristiche elencate al precedente comma 7 e le modalità con cui è possibile trasferire le partecipazioni allo stesso.</p> <p>9. All'atto della sottoscrizione e della compravendita da parte di un investitore di titoli azionari riferibili a società elencate nel registro dei <i>voting trust</i>, gli intermediari sono tenuti a rendere all'investitore stesso un'informativa obbligatoria sull'esistenza del <i>trust</i> e sulla possibilità e modalità per aderirvi.</p>	
--	--

<p>Articolo 9 (Obblighi di trasparenza dell'accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria)</p>	
<p>1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, determina, tramite decreto, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, l'organizzazione e le attività dei soggetti di cui al precedente articolo al fine di garantire adeguata pubblicità e trasparenza.</p>	

CAPO IV - PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA DEI LAVORATORI	Art. 7. (Piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro)
	<p>1. Le aziende di cui all'articolo 1 possono promuovere l'istituzione di commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori, finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.</p>

Commenti art. 7:

Senato: Il comma 1 autorizza le aziende di cui all'articolo 1 a promuovere l'istituzione di commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori, finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

Treu: L'art. 7 relativo alla partecipazione organizzativa, intitolato ai piani di miglioramento e di innovazione dei processi, prodotti, servizi e della organizzazione del lavoro, riduce alcune parti della originaria proposta CISL.

Anche qui scompare il riferimento ai contratti collettivi come fonte della istituzione di commissione paritetiche per questa partecipazione, e si prevede che le aziende possono promuovere la istituzione di tali commissioni paritetiche finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione nelle questioni di cui sopra.

La iniziativa ora è delle imprese, mentre nel testo originario CISL era d'origine contrattuale. Inoltre, queste commissioni sono finalizzate alla “predisposizione di proposte di piani di miglioramento e innovazione”; una formula riduttiva rispetto a quella della proposta iniziale CISL secondo cui le commissioni previste dai contratti collettivi erano “finalizzate a definire i piani di miglioramento e di innovazione”.

TITOLO IV – PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA DEI LAVORATORI	
Articolo 10 (Premi per l'innovazione e l'efficienza)	
1. I contratti collettivi possono prevedere commissioni paritetiche a livello aziendale, composte in egualnumero da rappresentanti aziendali e dei lavoratori, finalizzate a definire i piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e della organizzazione del lavoro. 2. I piani di miglioramento e innovazione devono riportare: l'analisi del contesto iniziale; gli obiettivi condivisi da perseguire; gli investimenti tecnologici; le modifiche organizzative; le misure di sostegno ai lavoratori; le azioni partecipative da attuare, con i relativi indicatori; i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione; il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite. 3. I contratti collettivi possono stabilire il riconoscimento di premi aziendali ai dipendenti che hanno contribuito,	

<p>collettivamente o individualmente, al miglioramento e alla innovazione di prodotti, servizi e processi organizzativi.</p> <p>4. Alle imprese che, per mezzo delle commissioni di cui al comma 1, definiscono piani di miglioramento e innovazione dotati dei contenuti previsti al comma 2 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19 della presente legge.</p>	
---	--

Articolo 11 (Soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa)	Art. 8. (Soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa)
<p>1. I contratti collettivi possono prevedere referenti per l'attuazione dei piani di miglioramento e innovazione organizzativa, a cui si applicano i benefici di cui all'articolo 19, commi 4 e 5.</p> <p>2. I contratti collettivi possono altresì prevedere l'assistenza di esperti esterni, il cui intervento, se concordato, è a carico dell'impresa, secondo quanto stabilito nell'articolo 18.</p> <p>3. Le aziende possono prevedere nel proprio organigramma, in esito a contratti collettivi aziendali, le figure dei referenti della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e i responsabili della diversità e della inclusione delle persone con disabilità. In riferimento a queste figure si applicano i benefici di cui all'articolo 18, commi 4 e 5.</p> <p>4. I contratti collettivi possono prevedere, anche attraverso il sistema della bilateralità, il supporto a formare la partecipazione organizzativa dei lavoratori nelle imprese che occupano meno di 35 lavoratori.</p>	<p>1. Le aziende possono prevedere nel proprio organigramma, in esito a contratti collettivi aziendali, le figure dei referenti della formazione, dei piani di <i>welfare</i>, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità nonché quelle dei responsabili della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità.</p> <p>2. Le imprese che occupano meno di trentacinque lavoratori possono favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese stesse.</p>

Commenti art. 8

Senato: Il comma 1 consente alle aziende di prevedere nel proprio organigramma, in esito a contratti collettivi aziendali, le figure dei referenti della formazione, dei piani di *welfare*, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità nonché quelle dei responsabili della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità.

Il comma 2 consente alle imprese che occupano meno di 35 lavoratori di favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese stesse.

Treu: L'art. 8 prevede un possibile figura, in esito a contratti collettivi aziendali, di referente della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione, della diversità e della inclusione.

Si precisa che le imprese che occupano meno di 35 dipendenti possono favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori alla organizzazione delle stesse imprese.

TITOLO V – PARTECIPAZIONE CONSULTIVA DEI LAVORATORI	CAPO V – PARTECIPAZIONE CONSULTIVA DEI LAVORATORI
Articolo 12 (Consultazione preventiva e obbligatoria)	Art. 9. (Consultazione preventiva)
<p>1. Fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, nelle imprese che occupano complessivamente più di cinquanta dipendenti, nell'ambito di commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore hanno diritto di essere informati e preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali almeno una volta all'anno.</p> <p>2. I contratti collettivi definiscono la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultativa, nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione. La consultazione si svolge quanto meno:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sui dati economici e finanziari dell'impresa; b) sulle scelte strategiche, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sulla introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi, esternalizzazioni e appalti; c) sulla introduzione di nuovi modelli organizzativi aziendali e sull'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati; d) sull'adozione di piani a sostegno della 	<p>1. Fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito di commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore possono essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali.</p> <p>2. I contratti collettivi definiscono la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultativa nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione.</p> <p>3. Nel caso di consultazione sugli argomenti di competenza negoziale, le commissioni paritetiche possono fornire materiali ed elementi utili al tavolo contrattuale.</p>

transizione ecologica e digitale nonché della sostenibilità sociale dell'impresa; e) sulla situazione, sulla struttura e sull'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva, sui contratti di lavoro, sulle misure di promozione della parità di genere, nonché sulle eventuali misure volte a prevenire conseguenze negative sui livelli occupazionali e promuovere la riqualificazione professionale dei lavoratori; f) sui programmi e piani formativi per i lavoratori.

Commenti art. 9

Senato: Il comma 1, fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 25 del 2007, dispone che, nell'ambito di commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) o le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore possono essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali.

Il comma 2 stabilisce che i contratti collettivi definiscono la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione.

Il comma 3 prevede che, nel caso di consultazione sugli argomenti di competenza negoziale, le commissioni paritetiche possano fornire materiali ed elementi utili al tavolo contrattuale.

Treu: L'art. 9 prevede che le rappresentanze dei lavoratori "possono essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali", nell'ambito di commissioni paritetiche, ma si precisa che è fatto salvo quanto stabilito dalla legge o dai contratti collettivi di cui al decreto 25/2007.

Questo decreto recepisce la direttiva europea 2002/14 che sancisce il diritto dei lavoratori alla informazione e consultazione preventiva sulle maggiori scelte delle imprese, precisando che le relative modalità devono essere tali da garantire comunque la efficacia dell'iniziativa (art. 1).

Una tale precisazione va ricordata per evitare che la consultazione preventiva di cui si parla nel testo della commissione sia intesa come una mera facoltà delle imprese e non come un obbligo.

Articolo 13 (Consultazione nelle pubbliche amministrazioni)	
<p>1. Fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni di cui all'articolo 12 si applicano anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>2. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> – all'articolo 5, comma 2, le parole "la sola informazione ai" sono sostituite con le parole "la consultazione dei"; – all'articolo 6, comma 1, la parola "informazione" è sostituita con la parola "consultazione". 	

Commenti art. 13 e 15 della Proposta CISL

Treu: Il testo approvato sopprime le norme della proposta CISL relative alla consultazione nelle pubbliche amministrazioni e a quella negli istituti di credito e nelle imprese di servizi pubblici essenziali (artt. 13 e 15).

Articolo 14 (Procedura di consultazione)	Art. 10. (Procedura di consultazione)
<p>1. Il datore di lavoro convoca la commissione paritetica di cui all'articolo 12 mediante comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata. La consultazione ha inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione. I rappresentanti dei lavoratori che compongono la commissione paritetica possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, che verrà allegato al verbale di consultazione. La procedura di consultazione, salvo diverso accordo, si intende conclusa decorsi dieci giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.</p> <p>2. Entro trenta giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro convoca la commissione paritetica al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica. In questi casi, con riferimento a informazioni non subordinate</p>	<p>1. Il datore di lavoro convoca la commissione paritetica di cui all'articolo 9 mediante comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata. La consultazione ha inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione. I rappresentanti dei lavoratori che compongono la commissione paritetica possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, da allegare al verbale di consultazione. La procedura di consultazione, salvo diverso accordo, si intende conclusa decorsi dieci giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.</p> <p>2. Entro trenta giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro convoca la commissione paritetica al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica.</p> <p>3. La consultazione si svolge con vincolo di</p>

<p>ai vincoli di riservatezza di cui al successivo comma 4, il datore di lavoro dovrà immediatamente informare le rappresentanze sindacali aziendali e le rappresentanze sindacali unitarie per ricomporre la divergenza. A tal fine, la procedura potrà essere prorogata di ulteriori quindici giorni.</p> <p>3. In caso di mancata composizione della divergenza, il verbale di consultazione deve essere inoltrato, entro quindici giorni dalla chiusura della procedura di consultazione, al Garante della sostenibilità di cui al successivo articolo 21.</p> <p>4. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni la cui divulgazione risulti in contrasto con normative di legge o con quanto stabilito dai contratti collettivi.</p> <p>5. Le commissioni paritetiche di cui al comma 1 trasmettono annualmente al Garante per la sostenibilità delle imprese di cui al successivo articolo 21, una comunicazione sull'avvenuto espletamento delle procedure previste dalla presente legge. Altresì, annualmente, trasmettono alla Commissione nazionale permanente di cui al successivo articolo 20 la raccolta dei verbali relativi a tutte le consultazioni con esito negativo svolte nell'anno di riferimento.</p> <p>6. Nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure, ovvero di presunte violazioni delle stesse, i componenti delle commissioni paritetiche possono rivolgersi alla Commissione nazionale permanente per ottenere un suo pronunciamento.</p> <p>7. Al termine della procedura di consultazione, con riferimento ai temi ivi discussi, le aziende possono dare avvio alla definizione congiunta, nell'ambito delle commissioni paritetiche, di piani di miglioramento e innovazione, secondo quanto previsto all'articolo 10 della presente legge.</p>	<p>riservatezza rispetto alle informazioni la cui divulgazione risulti in contrasto con norme di legge o con quanto stabilito dai contratti collettivi.</p> <p>4. Nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure, ovvero di presunte violazioni delle stesse, i componenti delle commissioni paritetiche possono rivolgersi alla Commissione nazionale permanente di cui all'articolo 17-bis della legge 30 dicembre 1986, n. 936, introdotto dall'articolo 13 della presente legge, per ottenere una sua pronuncia.</p> <p>5. Al termine della procedura di consultazione, con riferimento ai temi ivi discussi, le aziende possono dare avvio alla definizione congiunta, nell'ambito delle commissioni paritetiche, di piani di miglioramento e innovazione, secondo quanto previsto dall'articolo 7.</p>
---	---

Commenti art. 10

Senato: Il comma 1 dispone che il datore di lavoro convoca la commissione paritetica di cui all'articolo 9 mediante comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata. La consultazione ha inizio entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione. I rappresentanti dei lavoratori che compongono la commissione paritetica possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, da allegare al verbale di consultazione. La procedura di consultazione, salvo diverso accordo, si intende conclusa decorsi 10 giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

Il comma 2 stabilisce che entro 30 giorni dalla chiusura della procedura il datore di lavoro convoca la commissione paritetica al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica.

Il comma 3 impone che la consultazione si svolga con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni la cui divulgazione risulti in contrasto con norme di legge o con quanto stabilito dai contratti collettivi.

Il comma 4 prevede che, nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure, ovvero di presunte violazioni delle stesse, i componenti delle commissioni paritetiche possano rivolgersi alla Commissione nazionale permanente di cui all'articolo 17-bis della legge n. 936 del 1986, introdotto dall'articolo 13 della presente legge, per ottenere una sua pronunzia.

Il comma 5 dispone che, al termine della procedura di consultazione, con riferimento ai temi ivi discussi, le aziende possono dare avvio alla definizione congiunta, nell'ambito delle commissioni paritetiche, di piani di miglioramento e di innovazione, secondo quanto previsto dall'articolo 7.

Articolo 15 (Consultazione preventiva e obbligatoria negli istituti di credito, nelle banchee nelle imprese erogatrici di servizi pubblici essenziali)	
1. Fatto salvo quanto previsto agli articoli 11 e 12 della presente legge, gli istituti di credito e le banche ai sensi degli articoli 10 e ss. del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, le imprese erogatrici di servizi pubblici essenziali e, comunque, le società a partecipazione pubblica devono costituire commissioni paritetiche di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori in materia di: a) politiche di remunerazione del personale, compresi i dirigenti e gli amministratori;	

b) politiche di incentivazione della produttività del personale; c) politiche commerciali, ove presenti. 2. Le procedure per la costituzione delle commissioni paritetiche di cui al comma 1 sono demandate alladefinizione deicontratti collettivi nazionali di settore.	
---	--

Articolo 16 (Salvaguardia dei contratti collettivi)	Art. 11. (Salvaguardia dei contratti collettivi)
1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.	1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.

Commenti art. 11

Senato: Il comma 1 fa salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.

TITOLO VI – FORMAZIONE E CONSULENZA ESTERNA	CAPO VI - FORMAZIONE E CONSULENZA ESTERNA
Articolo 17 (Obblighi di formazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti e degli amministratori) <p>1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni di cui agli articoli 10 e 12, nonché coloroche partecipano agli organi societari ai sensi di quanto previsto nel Titolo II, al pari dei rappresentantidi impresa hanno diritto a ricevere un'adeguata formazione, anche in forma congiunta, non inferiorealle 24 ore annue, per lo sviluppo di conoscenze e competenzetechnico/specialistiche e trasversali. 2. Al fine di partecipare ai corsi di formazione, i rappresentanti dei lavoratori usufruiscono di permessiretribuiti secondo le modalità definite dai contratti collettivi. 3. I corsi di formazione di cui al comma 1 sono organizzati dalle università, dai centri di ricerca, dalleassociazioni dirappresentanza dei lavoratori, dagli organismi paritetici, dagli enti bilaterali, dai fondiinterprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n.388, nonché da ulteriori soggetti formatori individuati in sede di Conferenza permanente per i rapportitra lo Stato, le regioni e le province</p>	Art. 12. (Formazione dei rappresentanti dei lavoratori) <p>1. Ai fini dello sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, specialistiche e trasversali, per i rappresentanti facenti parte delle commissioni paritetiche di cui all'articolo 7 nonché per coloro che partecipano agli organi societari di cui agli articoli 3 e 4 è prevista una formazione, anche in forma congiunta, di durata non inferiore a dieci ore annue. 2. I corsi di formazione di cui al comma1 del presente articolo possono essere finanziati attraverso gli enti bilaterali, il Fondo Nuove Competenze, di cui all'articolo 88, comma 1, del decreto-legge 19 maggio2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118della legge 23 dicembre 2000, n. 388.</p>

autonome di Trento e di Bolzano. 4. I corsi di formazione di cui al comma 1 possono essere finanziati anche attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.	
--	--

Commenti art. 12

Senato: Il comma 1, ai fini dello sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, specialistiche e trasversali, per i rappresentanti facenti parte delle commissioni paritetiche di cui all'articolo 7 nonché per coloro che partecipano agli organi societari di cui agli articoli 3 e 4, prevede una formazione, anche in forma congiunta, di durata non inferiore a 10 ore annue.

Il comma 2 dispone che i predetti corsi di formazione possono essere finanziati attraverso gli enti bilaterali, il Fondo Nuove Competenze, di cui all'articolo 88, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 2020, e i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000.

Treu: L'art. 12 prevede la formazione per i rappresentanti delle commissioni paritetiche di cui alla legge anche in forma congiunta, di una durata non inferiore a dieci ore annue, finanziata da enti bilaterali, fondo nuove competenze e fondi interprofessionali.

Anche qui si modifica in senso riduttivo la proposta originaria, la quale prevedeva non meno di 24 ore, nonché il diritto a permessi retribuiti per i rappresentanti dei lavoratori secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

Articolo 18 (Diritto di ricorso a consulenti esterni)	
<p>1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni di cui agli articoli 10 e 12, nonché coloroche partecipano agli organi societari ai sensi di quanto previsto nel Titolo II, hanno diritto di avvalersidella consulenza di esperti su argomenti specifici.</p> <p>2. Le spese di consulenza sono sostenute dall'azienda, anche attraverso gli enti bilaterali, entro i limiti previsti dai contratti collettivi nazionali.</p>	

TITOLO VII – MECCANISMI PREMIALI	
Articolo 19 (Agevolazioni fiscali per i lavoratori e per le imprese)	
1. Nella determinazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche sono deducibili le	

spese sostenute in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 7, nonché delle disposizioni per l'acquisto o per la sottoscrizione di strumenti finanziari da parte dei lavoratori dipendenti della società emittente il titolo o delle società controllanti, o da essa controllate o a essa collegate, per un importo annuo non superiore a 10.000 euro. Sono deducibili, altresì, i premi per l'innovazione e l'efficienza di cui all'articolo 10.

2. Le imprese che hanno adottato il piano di partecipazione finanziaria possono dedurre dal reddito di impresa imponibile a fini fiscali, nel limite di importo previsto dal comma 1, per ciascun lavoratore:

- a) gli interessi, nonché quota parte del capitale, sui prestiti accordati ai lavoratori per la sottoscrizione o l'acquisto degli strumenti finanziari;
- b) la differenza tra il valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto della società risultante dall'ultimo bilancio approvato, e il prezzo al quale sono offerte per la sottoscrizione o la vendita ai lavoratori;
- c) in caso di assegnazione gratuita, l'intero valore delle azioni o quote di capitale, determinato sulla base del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato.

3. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le modalità attuative di cui al comma 2 del presente articolo.

4. Con riferimento ai soggetti di cui all'articolo 11, comma 3, per un periodo massimo di ventiquattromesi decorrenti dalla data di deposito del contratto, si applicano i seguenti benefici per le aziende:

- a) ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è previsto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi di contributi dovuti all'Inail;
- b) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di

finanziamento della Naspi, di cui all'articolo 2, comma 36, della legge n. 92 del 2012, e dello 0,30 per cento previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.

5. I benefici contributivi di cui al comma precedente sono riconosciuti a condizione che i contratti di cui all'articolo 10, commi 1 e 3, unitamente ai piani di miglioramento e innovazione definiti dalle commissioni paritetiche cui i contratti fanno riferimento, siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

Commenti art. 19

Treu: Il testo prevede la soppressione di altri articoli della proposta originaria: quello sulle agevolazioni fiscali per lavoratori e imprese (art.19) e quello sul garante della sostenibilità sociale delle imprese (art. 21).

TITOLO VIII – ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PERMANENTE PER LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI	CAPO VII - ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PERMANENTE PER LAPARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI
Articolo 20 (Modificazioni alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, recante Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro)	Art. 13. (Introduzione dell'articolo 17-bis della legge 30 dicembre 1986, n. 936 concernente l'istituzione della Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori)
<p>1. Alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo l'articolo 17, è aggiunto il seguente: <i>“Articolo 17-bis (Commissione permanente nazionale per la partecipazione dei lavoratori)”</i></p> <p>1. <i>Presso il Cnel è istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori.</i></p> <p>2. <i>La Commissione è composta da:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>un rappresentante del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro;</i> b) <i>un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;</i> c) <i>sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti presso il Cnel;</i> d) <i>sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti presso il Cnel;</i> 	<p>1. Dopo l'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è inserito il seguente: <i>«Art. 17-bis. – (Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – 1. Presso il CNEL è istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori. 2. La Commissione nazionale permanente è composta da: a) un rappresentante del CNEL; b) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; c) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti presso il CNEL; d) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti

e) tre esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali o di gestione e organizzazione aziendale, scelti congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro presenti al Cnel.

3. Il Presidente è eletto a maggioranza tra i membri della Commissione.

4. I componenti della Commissione sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione degli organismi competenti e durano in carica cinque anni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione el'individuazione dei componenti di cui al comma 1, lettere c), d) ed e).

5. La Commissione permanente nazionale:

a) si pronuncia su eventuali controversie interpretative che dovessero sorgere in ordine alle modalità di svolgimento delle procedure previste nelle imprese dei diversi settori;

b) indica eventuali misure correttive nei casi di violazione delle norme procedurali, relazionando al Garante della sostenibilità sull'eventuale mancato accoglimento delle indicazioni fornite agli organismi paritetici;

c) procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione dei lavoratori attuate dalle aziende;

d) redige ogni due anni una relazione nazionale sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

e) presenta al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro proposte legislative volte a incoraggiare la partecipazione gestionale, economica, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese;

f) raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.”

presso il Cnel;

e) tre esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali o di gestione e organizzazione aziendale, scelti congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro presenti presso il Cnel.

3. Il Presidente della Commissione nazionale permanente è eletto a maggioranza tra i membri della Commissione stessa.

4. I componenti della Commissione nazionale permanente sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione degli organismi competenti, e durano in carica cinque anni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabiliti le modalità e i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti di cui al comma 2, lettere c), d) ed e).

5. La Commissione nazionale permanente:

a) si pronuncia con parere non vincolante su eventuali controversie interpretative che dovessero sorgere in ordine alle modalità di svolgimento delle procedure previste nelle imprese dei diversi settori;

b) propone agli organismi paritetici eventuali misure correttive nei casi di violazione delle norme procedurali relative alla partecipazione dei lavoratori;

c) procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione dei lavoratori attuate dalle aziende;

d) redige ogni due anni una relazione, a livello nazionale, sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

e) presenta al Cnel proposte volte a incoraggiare la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese;

f) raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.

6. Ai componenti e ai partecipanti alle riunioni della Commissione nazionale permanente non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o

	altri emolumenti comunque denominati. Il CNEL provvede al funzionamento della Commissione nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica».
--	---

Commenti art. 13

Senato: Il comma 1 inserisce l'articolo 17-*bis* (Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori) nella legge n. 936 del 1986. I seguenti commi costituiscono il nuovo articolo.

Il comma 1 istituisce presso il CNEL la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori.

Il comma 2 prevede che la Commissione nazionale permanente sia composta da:

- a) *un rappresentante del CNEL;*
- b) *un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;*
- c) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti presso il CNEL;
- d) *sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti presso il CNEL;*
- e) tre esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali o di gestione e organizzazione aziendale, scelti congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro presenti presso il CNEL.

Il comma 3 stabilisce che il Presidente della Commissione nazionale permanente è eletto a maggioranza tra i membri della Commissione stessa.

Il comma 4 prevede che i componenti della Commissione nazionale permanente siano nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione degli organismi competenti, e durano in carica cinque anni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabiliti le modalità e i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti di cui al comma 2, lettere c), d) ed e). 8

Il comma 5 dispone che la Commissione nazionale permanente:

- a) si pronuncia con parere non vincolante su eventuali controversie interpretative che dovessero sorgere in ordine alle modalità di svolgimento delle procedure previste nelle imprese dei diversi settori;
- b) propone agli organismi paritetici eventuali misure correttive nei casi di violazione delle norme procedurali relative alla partecipazione dei lavoratori;
- c) procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione dei lavoratori attuate dalle aziende;

d) redige ogni due anni una relazione, a livello nazionale, sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

e) presenta al CNEL proposte volte a incoraggiare la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese;

f) raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.

Il comma 6 esclude che ai componenti e ai partecipanti alle riunioni della Commissione nazionale permanente spettino compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati. Il CNEL provvede al funzionamento della Commissione nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Treu: sostanzialmente immutato l'articolo sulla Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori

TITOLO IX – GARANTE DELLA SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE	
Articolo 21 (Costituzione del Garante della sostenibilità sociale delle imprese)	
1. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un Garante della sostenibilità sociale delle imprese, di seguito denominato Garante. 2. La struttura e la composizione dell'ufficio del Garante sono determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro delle imprese e del made in Italy e il Ministro dell'economia e delle finanze. 3. Il Garante opera quale meccanismo di certificazione della condotta d'impresa responsabile delle società che, su base volontaria, si sottopongono alla valutazione, anche avvalendosi di modelli di sostenibilità sociale gestiti da soggetti indipendenti, al fine di individuare, prevenire, attenuare e rendere conto dei danni esterni derivanti dagli impatti negativi sui diritti umani e dagli impatti ambientali negativi nelle attività che svolgono, nelle loro filiazioni e nella catena del valore cui partecipano. 4. Ai fini del riconoscimento della sostenibilità sociale dell'impresa il Garante	

adotta modelli di valutazione che diano conto del contributo al raggiungimento degli obiettivi benessere equo e sostenibile, come definiti dagli indicatori di cui all'articolo 10, comma 10-bis, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e che tengano conto dei seguenti fattori:

- a) adozione o meno di strumenti di partecipazione dei lavoratori dipendenti all'impresa e la significatività degli stessi;
- b) adozione di piani di azionariato;
- c) adozione o meno dei Ccnl maggiormente applicati ai settori di riferimento e l'esistenza o meno di contrattazione aziendale o territoriale;
- d) tipologia, quantità e qualità dei piani formativi ai lavoratori dipendenti.

5. Sulla base dei verbali di mancato accordo, delle comunicazioni annuali e delle segnalazioni ricevuti ai sensi dell'articolo 12, commi 3, 5 e 6, il Garante ha il compito di attivare, se ritenuto necessario sulla base di una valutazione dei documenti stessi, le verifiche per la certificazione della sostenibilità sociale delle imprese anche nel caso in cui esse non siano state richieste dall'impresa stessa.

6. Gli atti relativi alla valutazione di sostenibilità sociale delle imprese, nonché la relativa certificazione con annesso giudizio, sono pubblicati sul sito istituzionale del Garante, nonché in una sezione appositamente costituita sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

7. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, sono definiti meccanismi premiali per le imprese che abbiano ricevuto una certificazione positiva ai sensi del presente articolo, ulteriori rispetto a quelli previsti dall'articolo 16 della presente legge.

8. Il Garante trasmette annualmente una relazione sull'attività svolta ai Presidenti del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, nonché al Ministro

del lavoro e delle politiche sociali e alMinistro delle imprese e del made in Italy.
--

	CAPO VIII - DISPOSIZIONI FINALI
	Art. 14. (Applicabilità alle società cooperative)
	1. Le disposizioni della presente legge si applicano alle società cooperative in quanto compatibili.

Commenti art. 14

Senato: Il comma 1 prevede che le disposizioni della presente legge si applichino alle società cooperative in quanto compatibili.

Articolo 22 (Coperture)	Art. 15. (Copertura finanziaria)
1. Agli oneri previsti dalla presente legge, valutati in 50 milioni di euro a decorrere dall'entrata in vigore della presente legge, si provvede mediante corrispondente riduzione della dotazione del Fondo di cui di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito con modificazioni dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.	1. Agli oneri derivanti dall'attuazione degli articoli 5 e 6 della presente legge, valutati in 70 milioni di euro per l'anno 2025 e in 800.000 euro per l'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. 2. Il fondo di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, è incrementato di 100.000 euro per l'anno 2027. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente utilizzo delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 5 della presente legge.

Commenti art. 15

Senato: Il comma 1 provvede alla copertura degli oneri derivanti dall'attuazione degli articoli 5 e 6 della presente legge, valutati in 70 milioni di euro per l'anno 2025 e in 800.000 euro per l'anno 2026, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 457, della legge n. 207 del 2024 (Fondo per il finanziamento delle partecipazioni dei lavoratori alla gestione e ai risultati di impresa, iscritto sul capitolo 3092 dello stato di previsione del MEF, con una dotazione di 70 milioni per il 2025 e di 2 milioni per il 2026).

Il comma 2 incrementa il suddetto fondo di 100.000 euro per l'anno 2027. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente utilizzo delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 5 della presente legge.

Treu: La copertura finanziaria 70 milioni di euro è riferita agli oneri derivanti dalla attuazione degli artt. 5 e 6 relativi alla distribuzione agli utili e ai piani azionari.