Camera dei deputati
Servizio Studi
XIX Legislatura

Documentazione per l'esame di
Progetti di legge

La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori
A.C. 1573-A ed abb.

Dossier n° 228/1 - Elementi per l'esame in Assemblea
27 gennaio 2025

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	1573-A ed abb.
Titolo:	La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori
Iniziativa:	Popolare

Premessa

La proposta di legge in titolo – di iniziativa popolare - reca disposizioni in materia di **partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa.**

Tale **proposta di legge** - come risultante a seguito dell'approvazione di proposte emendative nel corso dell'esame in sede referente presso le Commissioni riunite VI (Finanze) e XI (Lavoro) - risulta composta da **15 articoli**.

Contenuto

Finalità e campo di applicazione

La presente pdl è volta a disciplinare 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 forme di promozione e incentivazione, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende, e nel rispetto dei princìpi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e internazionale, introducendo altresì norme finalizzate a rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, preservando e incrementando i livelli occupazionali **(art. 1)**.

Si segnala che le disposizioni della pdl in esame si applicano alle società cooperative in quanto compatibili (**art. 14**).

Ai fini della pdl in esame, la stessa reca le definizioni di:

- partecipazione gestionale, intendendosi per tale la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa **(art. 2, c.1, lett. *a)*)**;
- partecipazione economica e finanziaria, intendendosi per tale la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato **(art. 2, c.1, lett. *b)*)**;
- partecipazione organizzativa, intendendosi per tale il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa **(art. 2, c.1, lett. c*)*)**;
- partecipazione consultiva, intendendosi per tale la partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l'impresa intende assumere **(art. 2, c.1, lett. *d)*)**;
- enti bilaterali, intendendosi per tali 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'art. 2, c. 1, lett. h), del D.Lgs. 276/2003) **(art. 2, c.1, lett. *f)*)**;
- contratti collettivi intendendosi per tali i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente e maggiormente 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 n. 81 del 2015 **(art. 2, c. 1, lett. *e)*)**.

Con riferimento alla suddetta lettera *e)*, deve farsi presente che essa è così formulata, essendo stata oggetto di modifica nel corso dell'esame in sede referente, a seguito dell'approvazione di specifica proposta emendativa.

La formulazione originaria di tale lettera prevedeva il riferimento alle associazioni sindacali "comparativamente più rappresentative" sul piano nazionale.

La richiamata proposta emendativa è stata approvata, dopo un articolato dibattito svoltosi sul punto presso le Commissioni riunite.

Si fa quindi riferimento nella attuale formulazione - come risultante dalla modifica approvata - alle associazioni sindacali "comparativamente e maggiormente più rappresentative" sul piano nazionale.

Rappresentatività sindacale

In tema di rappresentanza sindacale, il criterio della maggiore rappresentatività era stato inserito inizialmente dallo Statuto dei lavoratori (art. 19 L. 300/1970) in occasione della disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali; tale articolo consentiva infatti la costituzione di rsa da parte di lavoratori nell'ambito "a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva".

Anche se il suddetto criterio della maggiore rappresentatività sia stato più volte dichiarato costituzionalmente legittimo (Corte Cost. 22 Febbraio 1974, n. 54 e Corte Cost. 24 Marzo 1988, n. 334), esso è stato comunque criticato in quanto non consentiva di accertare l'effettiva rappresentatività delle associazioni sindacali e, in esito al *referendum* abrogativo del 1995, il DPR 312/1995 ha abrogato il criterio sub lett. a) e ha espunto gli incisi "non affiliate alle predette confederazioni" e "nazionali o provinciali" dalla lettera b) del predetto articolo 19.

Le predette vicende hanno indotto il legislatore ad elaborare la nuova nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo, introdotta per la prima volta nella L. 549/1995, in relazione alla nozione di retribuzione imponibile a fini previdenziali, laddove si dispone che "in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.".

In tale solco si inserisce la sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 23 luglio 2013 nella quale non solo si dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 19 della L: 300/1970 "nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda", ma si afferma altresì che non viene individuato un criterio specifico volto a selezionare la cd. "rappresentatività sindacale". Tuttavia, la stessa Consulta fornisce degli spunti asserendo che "ad una tale evenienza può astrattamente darsi risposta attraverso una molteplicità di soluzioni. Queste potrebbero consistere, tra l'altro, nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro". La Consulta conclude il proprio ragionamento asserendo che la scelta dei criteri da utilizzare deve essere comunque rimessa al legislatore.

Attualmente quindi la rappresentatività sindacale si basa sul criterio della rappresentatività comparativa e, in assenza di parametri legali predeterminati, la valutazione dei sindacati comparativamente più rappresentativi si basa sugli elementi elaborati nel corso degli anni dalla giurisprudenza, quali consistenza numerica, ampiezza e diffusione, partecipazione alla formazione e stipulazione di contratti collettivi di lavoro, partecipazione alla risoluzione di vertenze" (Cass., Sez. Lav., 5 Novembre 1999, n. 12345, Consiglio di Stato Sent. n. 971 del 22 febbraio 2007), nonché su

quanto stabilito negli accordi interconfederali, ed in particolare nel TU sulla rappresentanza del 2014.

Per completezza, si ricorda che recentemente la questione è stata nuovamente affrontata dal Tribunale di Modena che ha rimesso alla Corte Costituzionale, con Ordinanza del 14 ottobre 2024, la questione di legittimità del più volte richiamato art. 19, lett. b), della L. 300/1970, per presunto contrasto con gli artt. 3 e 39 della Costituzione nella parte in cui esclude il diritto di costituire RSA da parte del sindacato non firmatario del contratto collettivo che abbia tuttavia acquisito una "significativa" o "maggioritaria" rappresentatività ma solo all'interno della singola unità produttiva.

Partecipazione gestionale

La partecipazione gestionale dei lavoratori è **disciplinata in modo diverso a seconda che l'impresa adotti o meno il sistema dualistico**, di cui agli artt. 2409-octies e ss. c.c., che prevede la presenza di un "consiglio di gestione", e di un "consiglio di sorveglianza".
In base ai citati articoli, la gestione dell'impresa spetta esclusivamente al consiglio di gestione, nominato dal consiglio di sorveglianza. A quest'ultimo spettano invece compiti diversi, tra cui le funzioni di vigilanza, le responsabilità del collegio sindacale e parte delle funzioni dell'assemblea ordinaria.

Imprese che adottano il sistema dualistico

Nelle imprese articolate secondo il suddetto sistema dualistico, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti nel consiglio di sorveglianza **(art. 3).**

L'individuazione di tali rappresentanti è regolata sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi, nel rispetto dei requisiti di professionalità e onorabilità richiesti per i componenti del consiglio nonché delle cause di esclusione della relativa nomina (di cui all'art. 2409-duodecies c.c.)
Si ricorda che le cause di esclusione richiamate nel testo sono quelle di cui alle lettere *a)* e *b)* del decimo comma dell'articolo 2409-*duodecies*, in base alle quali non possono essere nominati membri del consiglio di sorveglianza i componenti del consiglio di gestione e chi è stato dichiarato fallito o interdetto dai pubblici uffici.

Tra i membri del consiglio di sorveglianza può essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori che aderiscono a piani di partecipazione finanziaria.

Imprese che non adottano il sistema dualistico

Nelle società che non adottano il predetto sistema dualistico, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione al consiglio di amministrazione e, ove costituito, al comitato per il controllo sulla gestione, di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti, individuati, dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi **(art. 4)**.
Ai sensi dell'articolo 2409-*octiesdecies* c.c. il comitato per il controllo sulla gestione vigila sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo e contabile, nonché sulla sua idoneità a rappresentare correttamente i fatti di gestione e svolge gli ulteriori compiti affidatigli dal consiglio di amministrazione (con particolare riguardo ai rapporti con il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti).

Gli amministratori devono possedere i requisiti di indipendenza (di cui all'art. 2409-*septiesdecies* c.c. e quelli di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

Partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori

Tassazione agevolata

La proposta di legge in esame **riduce, per il 2025, dal 10 al 5 per cento**, entro il limite di importo complessivo di 5 mila euro lordi (in luogo dei 3 mila previsti a regime), l'**aliquota dell'imposta sostitutiva** dell'IRPEF (e delle relative addizionali regionali e comunali) di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, concernente le somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota di utili di impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi, se erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali **(art. 5, c.1)**.
Si ricorda che la disciplina a regime del trattamento tributario sostitutivo in oggetto è recata dall'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge n. 208 del 2015 e dal decreto ministeriale 25 marzo 2016 e concerne gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Tale regime tributario (fatta in ogni caso salva l'ipotesi di

espressa rinunzia al medesimo da parte del lavoratore, con conseguente applicazione del regime ordinario) consiste in un'imposta sostitutiva dell'IRPEF (e delle relative addizionali regionali e comunali), con aliquota pari al 10 per cento, e concerne esclusivamente le somme ed i valori suddetti corrisposti in esecuzione di contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Il limite annuo di importo complessivo dell'imponibile ammesso al regime tributario in oggetto è pari a 3 mila euro, elevato a 4 mila euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Inoltre, l'applicazione del regime sostitutivo è subordinata alla condizione che il reddito da lavoro dipendente privato del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto, a 80 mila euro. Inoltre, la disciplina a regime prevede che alcuni valori, somme o servizi, se percepiti dal dipendente, per sua scelta, in sostituzione, totale o parziale, delle somme oggetto del suddetto regime tributario agevolato, siano esclusi da ogni forma di imposizione tributaria (sia ordinaria sia agevolata). Tali fattispecie sono le seguenti:

- i contributi alle forme pensionistiche complementari, anche se versati in eccedenza rispetto ai relativi limiti di deducibilità (ai fini IRPEF) dal reddito da lavoro dipendente (tali contributi eccedenti, inoltre, non concorrono a formare la parte imponibile della prestazione complementare, in deroga alle norme generali ivi richiamate);
- i contributi di assistenza sanitaria (destinati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale), anche se versati in eccedenza rispetto ai relativi limiti di esenzione dall'IRPEF;
- il valore di azioni offerte alla generalità dei dipendenti, anche se ricevute per un importo complessivo superiore (nel periodo d'imposta) a quello escluso (in base alla relativa norma generale) dal reddito da lavoro dipendente ai fini IRPEF.

Si ricorda, altresì, che l'articolo 1, comma 385, della legge n. 207 del 2024 (legge di bilancio 2025) ha esteso ai premi e alle somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027 la riduzione transitoria da 10 a 5 punti percentuali (già prevista per le corrispondenti erogazioni negli anni 2023 e 2024) dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, concernente alcuni emolumenti retributivi, costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa.

Si prevede altresì l'applicazione, in quanto compatibili, delle ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette ad accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso **(art. 5, c. 2).**

Si specifica infine che alle minori entrate derivanti dall'attuazione di quanto detto, pari a 49 milioni di euro per l'anno 2025 e a 800 mila euro per l'anno 2026, si provvede ai sensi del successivo articolo 15, comma 1 (vedi *infra*) (**art. 5, c. 3).**

Piani di partecipazione finanziaria

Viene altresì previsto che nelle aziende possano essere contemplati, in conformità della normativa vigente, **piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti**, cui è riconosciuta la possibilità di individuare, stabilendo le relative condizioni di partecipazione, gli **strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società** di cui agli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441, comma 8, del codice civile. Segnatamente **(art. 6, c. 1)**:

- azioni e strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro;
- acquisto delle proprie azioni;
- altre operazioni sulle proprie azioni;
- diritto di opzione per le azioni di nuova emissione.

Tali piani possono individuare, altresì, l'**attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato**, ferma restando la disciplina, di cui all'articolo 1, comma 184-*bis*, della legge n. 208 del 2015, che **esclude dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, nonché dall'applicazione dell'imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10 per percento, taluni contributi e i **valori delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti**.

Viene, peraltro, disciplinato, limitatamente all'anno 2025, il **regime fiscale dei dividendi** corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle predette azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. Nello specifico, viene prevista l'**esenzione** dalle imposte sui redditi di tali dividenti, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, nella misura pari al **50 per cento** del loro ammontare.

Si specifica infine che alle minori entrate derivanti dall'attuazione di quanto detto, pari a 21 milioni di euro per l'anno 2025, si provvede ai sensi del successivo articolo 15, comma 1 (vedi *infra*) **(art. 6, c. 2).**

Partecipazione organizzativa

Al fine di attuare la partecipazione organizzativa dei lavoratori all'impresa la pdl in esame prevede la possibilità per le aziende di promuovere l'istituzione di **commissioni paritetiche** con la finalità di predisporre proposte di **piani di miglioramento** e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro. Tali commissioni devono essere composte da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori in egual numero **(art. 7).**

Piani di miglioramento

Si riconosce altresì alle aziende la possibilità 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 i responsabili della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità**.** Per le imprese che occupano meno di trentacinque lavoratori si prevede la possibilità di favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione organizzativa dei lavoratori **(art. 8).**

Partecipazione consultiva

Fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi, 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 informati e preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali (art. 9, c. 1).**

I contratti collettivi definiscono la composizione delle suddette commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione **(art. 9, c. 2)**.

Nel caso di consultazione sugli argomenti di competenza negoziale, le commissioni paritetiche possono fornire materiali ed elementi utili al tavolo contrattuale **(art. 9, c. 3)**.

La proposta di legge in esame definisce altresì la **procedura di consultazione (art. 10),** che deve svolgersi entro specifici termini.

Procedura di consultazione

Tale procedura prende avvio con la comunicazione del datore di lavoro che convoca la Commissione paritetica, anche tramite PEC.

È facoltà dei rappresentati dei lavoratori presentare un proprio parere scritto, il quale viene allegato al verbale di consultazione.

Al termine della procedura il datore è chiamato ad esporre, dinanzi alla Commissione, i risultati emersi in sede di consultazione – che 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 -, nonché, eventualmente, le ragioni che hanno condotto al mancato accoglimento delle osservazioni contenute nel parere reso dalla stessa Commissione.

Inoltre, laddove dovessero sorgere delle controversie di natura interpretativa oppure fondate su presunte violazioni inerenti allo svolgimento della procedura consultiva, i membri della Commissione paritetica possono adire la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori per dirimere il contrasto.

Al termine della consultazione, sulla scorta dei temi affrontati durante la procedura dalle parti sociali, le imprese posso avviare la definizione congiunta dei piani di miglioramento ed innovazione di cui all'articolo 7 della presente proposta di legge.

Nell'ambito della partecipazione consultiva dei lavoratori, la pdl fa salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi **(art. 11)**

Clausola di salvaguardia

Formazione dei rappresentanti dei lavoratori

La pdl prevede per i rappresentanti delle commissioni paritetiche e i partecipanti al consiglio di sorveglianza e al consiglio di amministrazione delle aziende una **formazione** (anche in forma congiunta) **non inferiore a 10 ore annue**, finalizzata a sviluppare conoscenze e competenze tecniche e specialistiche, nonché trasversali. Tali corsi possono essere finanziati attraverso gli enti bilaterali, il fondo nuove competenze e i fondi interprofessionali per la formazione continua **(art. 12).**

10 ore annue

Si ricorda che tutti gli organismi suddetti sono destinati a favorire la formazione dei lavoratori. In particolare: il fondo nuove competenze è stato istituito per il riconoscimento di contributi finanziari ai datori di lavoro privati che stipulano accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinati a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori (art. 88 D.L. 34/2020); gli enti bilaterali sono 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 (art. 2, c. 1, lett. h), del D.Lgs. 276/2003); i fondi interprofessionali sono organismi istituiti per finanziare gli interventi di formazione continua di lavoratrici e lavoratori delle aziende che scelgono di aderirvi (art. 118 L. 388/2000).

Istituzione della Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori

La pdl in esame **(art. 13**) prevede l'**istituzione**, presso il CNEL, della **Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavorato**ri.

Nello specifico il suddetto articolo modifica la Legge che disciplina il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (L. 30 dicembre 1986 n. 936), aggiungendo l'articolo 17-bis che regola integralmente il nuovo organismo.

A tal riguardo si segnala che i componenti della Commissione sono nominati con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per un mandato pari a cinque anni.

L'organismo è presieduto da un Presidente eletto a maggioranza tra i membri della stessa Commissione.

Composizione e compiti

Per quanto concerne la **composizione**, essa si articola nel seguente modo:

a) un rappresentante del CNEL;
b) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
c) Sei esperti individuati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presso il CNEL;
d) sei esperti individuati dalle organizzazioni sindacali dei datori presso il CNEL;
e) tre esperti individuati congiuntamente dalle OO.SS. dei datori e dei lavoratori, scelti tra tdel diritto del lavoro e delle relazioni industriali oppure di gestione ed organizzazione aziendale.

Le concrete modalità ed i termini di designazione dei membri ***sub* c)**, **d)**, ed **e)** sono rimessi ad un Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente norma.

Vengono altresì stabilite le diverse **competenze** attribuite al nuovo organismo.

A tal proposito, la Commissione:

- si pronuncia, con parere non vincolante, su eventuali questioni interpretative che sorgono nell'ambito delle procedure di consultazione previste nelle aziende dei vari settori;
- propone agli organismi paritetici eventuali misure correttive in caso di violazione di norme procedurali relative alla partecipazione dei lavoratori;
- cura l'elaborazione e la raccolta delle buone prassi in tema di consultazione dei lavoratori in ambito aziendale;
- redige, con cadenza biennale, una relazione a livello nazionale circa la partecipazione dei prestatori nei luoghi di lavoro;
- propone al CNEL le misure ritenute adeguate al fine di incentivare la partecipazione dei lavoratori a livello organizzativo, economico, gestionale e consultivo;
- raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.

Disposizioni finanziarie

Agli oneri derivanti dall'attuazione degli articoli 5 e 6 concernenti la partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori, valutati in 70 milioni di euro per il 2025 e in 800.000 euro per il 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del **fondo istituito dalla legge di bilancio 2025** (art. 1, c. 457, L. 207/2024) al fine dell'attuazione delle disposizioni anche di carattere fiscale in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati di impresa, con una dotazione di 70 milioni di euro nel 2025 e di 2 milioni di euro nel 2026 **(art. 15, c. 1)**.

Tale dotazione iniziale è incrementata dalla pdl in esame di 100.000 euro per il 2027. Alla relativa copertura si provvede mediante corrispondente utilizzo delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 5, comma 1, della presente proposta di legge **(art. 15, c.2).**

Discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente

Le Commissioni riunite VI (Finanze) e XI (Lavoro) – nella seduta del 9 gennaio 2024 - hanno avviato l'esame delle proposte di legge C. 300, C. 1184, C. 1299, recanti disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati di impresa.

Nella seduta del 18 gennaio 2024 è stata abbinata la proposta di legge di iniziativa popolare C.1573, in quella del 1° febbraio 2024 è stata abbinata la proposta di legge

C.1617.

Dal 1° febbraio al 28 febbraio 2024 si è svolto un ciclo di audizioni informali di soggetti interessati alle materie oggetto delle proposte di legge in esame.

Nella successiva seduta del 18 aprile - dopo l'abbinamento della proposta di legge C.1310 - le Commissioni hanno deliberato di adottare la proposta di legge di iniziativa popolare C.1573, quale testo base per il prosieguo dell'esame.

A seguito dell'approvazione di proposte emendative, il testo della proposta di legge C.1573, originariamente composto di 21 articoli, risulta ora formato da 15 articoli.

Si ricorda, infine, che, nella seduta del 23 gennaio 2025, le Commissioni riunite – preso atto dei pareri espressi dalle Commissioni competenti in sede consultiva - hanno deliberato di conferire il mandato ai relatori a riferire favorevolmente in Assemblea.

I pareri espressi dalle Commissioni in sede consultiva

Sul testo del provvedimento in titolo, le Commissioni I, !!, VII, X, XII hanno espresso parere favorevole.

LA0088a	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	𝕏 CD_lavoro
	Servizio Studi Dipartimento Finanze	st_finanze@camera.it - 066760-9496	𝕏 CD_finanze

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge.I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.