

Bozza di Proposta di legge di iniziativa popolare

«Partecipazione e democrazia economica: diritto fondamentale dei lavoratori e dei cittadini e leva per uno sviluppo socialmente sostenibile»

Onorevoli deputati! - La scelta di affidare lo sviluppo economico prevalentemente all'azione delle libere imprese private, confermata nel nostro Paese e in tutta l'Europa occidentale all'indomani della seconda guerra mondiale, contiene in sé, come conseguenza esplicita, la necessità di costruire un insieme di regole finalizzate a garantire che le imprese stesse contribuiscano a realizzare, attraverso la creazione del lavoro, assieme a quello materiale, anche lo sviluppo spirituale della società.

Questo assunto è ben declinato dalla nostra Costituzione attraverso gli articoli 1, 4, 35, 36, 37, 41 e 46.

In quest'ottica il ruolo della Repubblica, intesa come cittadinanza nel suo complesso e non solo come Stato, deve essere responsabilizzato e rivalutato affinché la complessità degli interessi che gravitano intorno alle attività delle imprese trovi risposte adeguate in una logica di sostenibilità.

Le emergenze ambientali; l'accresciuta consapevolezza della necessità di tutela dei consumatori dalle frodi; la dispersione di potere economico del Paese connessa alla perdita di controllo di marchi storici e, talvolta, di interi comparti produttivi, acquisiti da gruppi o fondi stranieri; l'evaporazione di enormi ricchezze per effetto di operazioni speculative; la consapevolezza di dover reperire gli investimenti necessari per affrontare un'epoca a forte contenuto di innovazione; l'osservazione della crisi dei modelli di rappresentanza sociale: sono tutti fattori, non i soli, di riflessione sulla necessità di trovare, dopo la fascinazione neoliberista e mercatista degli anni passati, una modalità diversa per costruire la *governance* economica del Paese e, quindi, i modelli e gli orientamenti di conduzione delle imprese, a partire da quelle che guidano il mercato e che, con le loro scelte strategiche, tendono ad influenzare i comportamenti di tutte le aziende dello stesso settore.

È importante ricordare come proprio dalla formulazione dell'art. 1 della nostra Costituzione derivi l'affermazione del lavoro come elemento di congiunzione tra una visione materialista dello Stato, inteso come insieme di territori, beni e cittadini e una più umanista, che individua la priorità del ruolo dello Stato nella valorizzazione della persona in quanto essere umano, non solo per la sua capacità di produrre, consumare e contribuire al funzionamento pubblico, ma, soprattutto, per la sua capacità di mettersi al servizio del progresso proprio e della società in cui vive in un contesto di reciprocità dei diritti che ne tutela la dignità, la libertà e la sicurezza individuale e, al contempo, antepone a qualunque altro interesse quello della collettività sociale a cui la persona appartiene.

Una sintesi, quella dell'articolo 1, che appare poi perfettamente declinata negli altri articoli citati, a partire dall'illuminante comma 2 dell'articolo 4, e parimenti dall'altrettanto determinante comma 2 dell'articolo 41, sulla cui importanza gerarchica rispetto al principio espresso dal primo comma dello stesso articolo a lungo si è dibattuto in questi 75 anni di applicazione della Costituzione, senza riuscire a trovare, fino in fondo, una formula soddisfacente affinché la legge garantisse davvero, come stabilisce il terzo comma, i principi inalienabili a cui la libertà di impresa si dovrebbe subordinare.

Se così non fosse, infatti, non avremmo dovuto assistere, pur assieme ad un innegabile progresso delle condizioni economiche, dei diritti e delle tutele dei lavoratori, conquistati anche grazie all'apporto fondamentale delle parti sociali e dei sindacati confederali in particolare, a tanti scempi ambientali compiuti dall'irresponsabile gestione di molte imprese, né dovremmo addolorarci quotidianamente per l'inarrestabile fenomeno delle morti sul lavoro e neppure dovremmo continuare a combattere lo sfruttamento dei lavoratori, il caporalato, il lavoro sommerso, le disapplicazioni contrattuali, l'utilizzo di orari di lavoro non consentiti né dalla legge né tantomeno dai contratti, le discriminazioni, in particolare, ma non solo, nei confronti delle donne, il pagamento di salari da fame, insufficienti alla conduzione di una vita dignitosa.

In una parola, non dovremmo continuare a combattere per il diritto alla dignità delle persone, che pure la Costituzione richiama in modo inequivocabile sia nell'art. 41, tra le responsabilità delle imprese, sia nell'art. 36, come diritto del lavoratore e dovere di chi lo retribuisce.

I padri costituenti si erano preoccupati di introdurre nel mondo economico gli anticorpi necessari a costruire sistemi di vigilanza continua e diffusa, proprio per assicurare che la corretta applicazione dei principi di solidarietà sociale su cui tutta la Costituzione è costruita non trovasse ostacoli, o si fosse in grado di rimuoverli, nell'attività quotidiana delle imprese e nella naturale propensione degli imprenditori a curare i propri interessi personali.

All'uopo è corretto precisare che i costituenti non intendevano in alcun modo parteggiare per una categoria o per l'altra, pur tenendo conto, ovviamente, della diversità di potere in capo agli imprenditori rispetto ai lavoratori: essi infatti erano ispirati esclusivamente dalla volontà di valorizzare il lavoro in quanto tale e in quanto strumento di "elevazione" della società sia dal punto di vista economico che etico, "spirituale" per dirla con le parole del citato art. 4.

La parola "elevazione" ricorre per ben due volte nella Costituzione, parlando di lavoro. La troviamo infatti nell'articolo 35, quando si fa riferimento all'obbligo della Repubblica di occuparsi "dell'elevazione professionale" dei lavoratori e nell'articolo 46, fondamentale per questo disegno di legge, allorché il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione dell'impresa viene finalizzato alla "elevazione economica e sociale del lavoro".

La nostra Costituzione, insomma, è incardinata su un'idea fondamentale: è il lavoro che consente lo sviluppo economico e, ancor più, il progresso sociale. I due elementi sono inscindibili e tutti coloro che concorrono alla produzione, ai servizi, in una parola all'economia del Paese, siano essi lavoratori, dipendenti, liberi professionisti o imprenditori, devono godere di diritti e devono osservare doveri affinché lo sviluppo economico e quello sociale crescano di pari passo senza che l'uno fagociti l'altro.

È opportuno sottolineare come questo insistere sull'elevazione e sul progresso che il lavoro consente in un rapporto di reciprocità tra individui e società sia per la nostra Costituzione distinto e distante dalle pure nette affermazioni che concernono i doveri di solidarietà sociale, politica ed economica (art. 2) che si concretizzano anche nei doveri fiscali (art. 53) e che si finalizzano, tra gli altri, nei diritti "di sopravvivenza" garantiti dall'articolo 38.

La sottolineatura è d'obbligo perché la visione di cittadinanza che i costituenti intendevano realizzare non è quella che apparterrebbe ad una società di individui garantiti attraverso il mero diritto a ottenere il

necessario per la sopravvivenza, ma quella di una società di persone in cui lo sviluppo collettivo e l'emancipazione individuale si realizzano attraverso il lavoro. Il lavoro, quindi non è solo strumento per procurarsi i mezzi di sostentamento: è piuttosto il mezzo attraverso il quale realizzare la crescita degli individui come persone, membri di una comunità in cui l'apporto meramente economico sarebbe insufficiente al progresso civile e sociale. E per questo non sostituibile dall'erogazione di un reddito pubblico.

La società a cui puntarono i nostri costituenti era quindi una società in cui il diritto di partecipazione dei cittadini è un diritto di cittadinanza attiva, che si integra perfettamente con i doveri che questo modello di cittadinanza conferisce.

E nell'assumere questo filo conduttore come nervatura su cui scrivere una Costituzione ispirata a principi di giustizia, uguaglianza, fratellanza, i costituenti individuavano nella partecipazione dei lavoratori alle imprese un traguardo da raggiungere perché la democrazia si completi.

A chiarire le intenzioni dei costituenti in tal senso sarebbe sufficiente la lettura del dibattito che precedette l'approvazione di quello che oggi è l'art. 46.

A presentare l'emendamento fu l'On. Gronchi che nel suo intervento esplicitò tre concetti fondamentali a cui l'articolo avrebbe dovuto ispirarsi: la "preminenza del lavoro", che deve essere elevato da strumento della produzione a collaboratore della stessa; la necessità di una progressività "nell'inserzione del lavoro nei posti direttivi della vita economica"; la necessità di operare "in armonia con le esigenze della produzione".

La spiegazione dell'emendamento di Gronchi, presentato unitamente con gli Onn. Storchi, Fanfani e Pastore, non lascia dunque spazio a dubbi: la società progredisce attraverso il lavoro. Le imprese, che creano il lavoro, devono essere libere di operare in modo da produrre profitto e ricchezza patrimoniale, ma da sole non sono in grado di assicurare né la corretta distribuzione della ricchezza prodotta, né, soprattutto, la responsabilità sociale necessaria.

È in questa visione ideale e al contempo pragmatica del lavoro che nasce l'articolo 46: l'elevazione del lavoratore a collaboratore dell'impresa, con l'intento di dare progressività alla norma fino ad una sua piena evoluzione nella partecipazione, responsabilizza i lavoratori nel buon andamento dell'azienda e allo stesso tempo realizza una dimensione del capitalismo in cui il portatore di risorse finanziarie non può prevaricare l'interesse delle persone e della società.

È l'idea questa di una democrazia che non si fermi ad una costruzione fondata sul confronto tra soggetti portatori della mera rappresentanza di interessi di classi o gruppi sociali, ma piuttosto sia destinata a progredire in una dimensione realmente partecipativa, lontana dalle velleitarie utopie della democrazia diretta ma di essa realisticamente interprete.

Ebbene, i tempi correnti, la disaffezione dei cittadini alla politica, la sfiducia nei confronti del futuro economico della nazione testimoniata anche dal crescente accumulo di risparmio precauzionale da parte delle famiglie e dalla riduzione degli investimenti nelle imprese, non possono non allarmarci e non possono non richiamare la nostra attenzione a quell'embrione di democrazia economica che l'art. 46 aveva tentato di introdurre nel nostro sistema economico, a partire dai lavoratori, cioè da coloro che per primi ad esso partecipano attivamente con il proprio impegno quotidiano.

La democrazia economica può e deve essere uno strumento di coinvolgimento diretto dei cittadini nella vita del Paese attraverso il quale emanciparli da una condizione di subordinazione che li fa sentire vittime di eventi da loro in nessun modo determinati.

Garantire uno sviluppo sociale ed economico armonioso è un dovere della Repubblica, ossia di tutti noi cittadini, insieme alle istituzioni. Spetta alle istituzioni presidiare che esso si realizzi correttamente e spetta ad ogni cittadino dare il proprio contributo alla sua realizzazione.

Con questi presupposti e questo spirito avanziamo la nostra proposta: il disegno di legge popolare che segue ha lo scopo di dare finalmente esecuzione al disegno descritto dall'articolo 46 della Costituzione, in coerenza con le conclusioni del dibattito parlamentare da cui esso nacque, e tenendo conto che la progressività nello sviluppo di modelli partecipativi che in esso si invocava ha subito enormi impedimenti e ritardi, tanto che l'articolo in questione risulta di fatto tuttora inapplicato e ha dunque bisogno di essere tradotto ampliandone le iniziali indicazioni.

È con questo intento che proponiamo anche strumenti di partecipazione diretta dei lavoratori nella gestione delle società a capitale pubblico, consci che gli *stakeholder* di queste imprese sono, a maggior ragione, i lavoratori che costituiscono il capitale intellettuale delle imprese stesse e i cittadini contribuenti.

Ma, come detto, non intendiamo limitarci a questo, con la nostra proposta.

Pensiamo infatti che l'evoluzione dei mercati finanziari e dei modelli del capitalismo che nei decenni hanno sostituito quello strettamente legato alla territorialità degli insediamenti produttivi ed alla individualità delle proprietà e delle conduzioni societarie, debba comportare anche un'evoluzione dei modelli di rappresentanza dell'azionariato diffuso nelle società per azioni.

In tal senso recuperiamo alla nostra memoria anche ciò che su questo tema era stato scritto al capito 3 del protocollo del 23 luglio 1993.

Sono quelle aziende, leader nei mercati di riferimento, che possono con il loro esempio condizionare il comportamento di interi settori, nel bene e nel male. Noi crediamo che la governance di queste società non possa non tenere conto degli interessi, non solo finanziari, dei tanti piccoli azionisti sparpagliati sul territorio che vorrebbero, oltre che un buon andamento economico del loro investimento, contribuire con i propri risparmi allo sviluppo del paese, dell'occupazione, della società.

Per questo abbiamo dedicato una parte della nostra proposta alla valorizzazione del ruolo di questi soggetti, immaginando che un'economia più democratica possa aiutare la democrazia del Paese intero.

Infine noi crediamo che uno sviluppo sociale sostenibile necessiti di un sistema di controlli pubblici e privati efficiente ed efficace, perché i principi di giustizia a cui si ispira siano attentamente e costantemente presidiati.

All'uopo, una particolare attenzione è stata riservata anche a questo tema.

È importante, infine, sottolineare come, nel tempo, pur in carenza di supporti legislativi adeguati, le parti sociali abbiano trovato intese e sperimentato accordi che costituiscono esperienze positive e utili per guidare l'avvio di un processo più generale come con questa proposta di legge auspica di poter realizzare.

È certamente da ricordare il contenuto in materia di partecipazione del “Patto della fabbrica” del 9, marzo 2018, che incoraggia forme di partecipazione organizzativa e prende in considerazione anche forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici di impresa.

Ci sono però anche numerose esperienze sul campo, quale quella nel Gruppo Poste Italiane, dove si prevedono, già nel contratto nazionale, organi paritetici su numerose funzioni dell’organizzazione del lavoro. Le positive esperienze maturate suggeriscono che i tempi potrebbero essere maturi per piani di azionariato ai dipendenti e per un ulteriore coinvolgimento partecipativo degli stessi anche nella gestione.

Interessante l’accordo raggiunto nel settore telefonico tra le parti sindacali aziendali e INWIT, finalizzato alla creazione di un comitato paritetico finalizzato a progettare e condividere programmare le migliori condizioni per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di incremento di produttività, in relazione anche al riconoscimento di premi di produttività ai lavoratori.

Molto importante, anche per la rilevanza nazionale dell’impresa, appare la multiforme attenzione dedicata alla partecipazione da Luxottica. Nel contesto dell’operazione di integrazione con Exilor, sono stati infatti previsti un comitato di partecipazione destinato a ricevere informazioni riservate e tempestive su problematiche inerenti al processo di integrazione, nel quale la parte delle organizzazioni sindacali potrà esprimere pareri non vincolanti, l’ampliamento del perimetro del Comitato Aziendale Europeo, un piano di azionariato diffuso destinato ai dipendenti e forme di partecipazione diretta e organizzativa attraverso team e comitati paritetici in materia di efficienza del ciclo produttivo, orari e organizzazione del lavoro.

Altre esperienze molto avanzate in tema di commissioni tecniche bilaterali le troviamo in Lamborghini, in coerenza con la “Carta dei rapporti di lavoro in seno al gruppo Volkswagen”, in materia di premi di risultato, inquadramenti e formazione, salute e sicurezza, e che stabilisce inoltre forme di cogestione nell’organizzazione del lavoro, conciliazione tempi di vita-lavoro e valutazione delle prestazioni.

Nel contratto collettivo FCA – CNHI – Ferrari troviamo un sistema di relazioni profondamente incentrato sul lavoro di commissioni paritetiche, con compiti in materia di bilancio di sostenibilità, di risoluzione di controversie sull’applicazione del contratto, di sviluppo del welfare aziendale, di pari opportunità, di salute e sicurezza, di organizzazione del lavoro e dei sistemi di produzione, di servizi aziendali ai dipendenti, di verifica di assenteismo, di WCM e plant efficiency, di raffreddamento dei conflitti.

Analogamente nel contratto integrativo Ducati troviamo l’istituzione di Team Work costituiti allo scopo di migliorare l’efficienza e l’efficacia dei processi produttivi responsabilizzando i lavoratori e costruendo un sistema premiante per gli stessi.

L’accordo aziendale delle Ditte Lino Manfrotto, CO spa e Vitecgroup Italia spa e le rappresentanze sindacali definisce invece la partecipazione, con diritto di ricevere informazioni e formulare pareri non vincolanti, di un rappresentante delle organizzazioni sindacali al board divisionale, dove si definiscono gli assetti strategici della divisione aziendale. Nello stesso accordo si stabiliscono forme di collaborazione nello sviluppo formativo e nei processi di valutazione dei dipendenti, nella tutela delle diversità e nel monitoraggio dei servizi generali, e, inoltre, percorsi formativi per educare alla partecipazione e l’istituzione di gruppi di lavoro sull’andamento del business e su ambiente, salute e sicurezza e benessere lavorativo.

Di grande interesse anche l’esperienza della Piaggio & C. spa, in cui si è formato, anche in questo caso per accordo aziendale, un comitato consultivo di partecipazione avente finalità informative e di analisi su

materie quali i mercati in cui opera l'azienda, le strategie industriali e le conseguenti modifiche dell'organizzazione, la situazione generale dell'impresa, l'occupazione nell'impresa. Oltre a questa negli stessi accordi aziendali si trovano istituite commissioni paritetiche per l'ambiente e la sicurezza, per le pari opportunità, per i tempi e metodi di lavoro e per il WCM, per la formazione, per il welfare.

Il Piano di Innovazione Elettrotecnica Rold Srl, condiviso con le rappresentanze sindacali ha istituito, invece, una commissione paritetica finalizzata a individuare e proporre obiettivi di miglioramento aziendali e delle relazioni sindacali. Si fa riferimento a progetti di digitalizzazione e sviluppo tecnologico, miglioramento della sicurezza, e a progetti per il miglioramento del clima aziendale e del benessere lavorativo.

Molto rilevanti sono anche gli accordi raggiunti nell'ambito del settore dei trasporti con i gruppi ENAV, Ferrovie dello Stato e Autostrade per l'Italia. In forme diverse (accordi specifici o articoli dei contratti aziendali) in queste intese sono stati istituiti con varie denominazioni organi paritetici con compiti di consultazione preventiva ed obbligatoria sulle linee strategiche aziendali.

Ulteriori esperienze riguardano l'istituzione di commissioni paritetiche sulla formazione presso Coop Alleanza 3.0, Coin spa, OVS spa, Bofrost Italia, Overtel srl, Ikea, Autogrill spa, My Chef, Chef Express, Marriot e Stahotel. Come di grande interesse sono le esperienze di partecipazione finanziaria con la convertibilità del premio di risultato in azioni destinate ai dipendenti in Leroy Merlin e l'istituzione di organismi bilaterali consultivi nei gruppi Enel, Terna, Acea, A2A, IrisAcqua, in Erg e in Edison, su materie come la sicurezza, il welfare aziendale, la formazione.

Per ciò che riguarda l'industria alimentare, importante è l'esperienza maturata in Campari dove un accordo di gruppo prevede un Piano aziendale di Azionariato Diffuso che consente l'acquisto dei titoli del gruppo a condizioni di favore per i dipendenti. Il piano operativo è stato avviato da gennaio 2022. È garantita un'azione gratuita aggiuntiva per ogni due azioni acquistate e possedute da parte di ogni dipendente che aderisce al Piano.

In Heineken è istituita da accordo aziendale del 1998, una "Delegazione ristretta" che coinvolge direttamente Direzione aziendale e Segreterie sindacali nazionali con un ruolo di tipo partecipativo strategico al fine di governare i cambiamenti attraverso relazioni industriali concretamente partecipative.

Mentre in Ferrero, Coca Cola, Parmalat, Aia, GIV- gruppo vini italiani, San Benedetto, Galbani, Conserve italiane, Mondelez, sono previste dalla contrattazione aziendale Commissioni Bilaterali Paritetiche o comitati permanenti per il miglioramento continuo ovvero team work e attività di coinvolgimento dei lavoratori su organizzazione del lavoro, formazione e Innovazione, salute e sicurezza, col compito di analizzare eventuali necessità di sperimentazioni e nuove esigenze produttive aziendali, oltre che di welfare e benessere organizzativo, parità di genere, conciliazione tempi di vita-lavoro a favore dei lavoratori.

Oltre a ciò sono attive molte esperienze contrattuali partecipative di bilateralità e pariteticità a livello settoriale e territoriale che si sono sviluppate e radicate ormai da molto tempo in particolar modo nell'ambito dei servizi, terziario e turismo, dell'edilizia, dell'artigianato che coinvolgono milioni di lavoratori in iniziative di sostegno al reddito, di welfare integrativo, di salute e sicurezza, della formazione, oltre che volte a sostenere l'innovazione delle imprese.

Tutte le esperienze citate, non esaustive del complesso panorama spontaneamente creatosi negli anni, sono dunque esperienze da cui la presente proposta di legge trae spunti e suggerimenti, con l'ambizione di costruire un sistema di partecipazione universalmente diffuso, consapevoli che, nonostante il ritardo legislativo che la presente proposta intende colmare, la partecipazione, nelle sue diverse forme, è ormai

avvertita dai lavoratori e dalle aziende più organizzativamente avanzate, come un percorso non più rinviabile.

La presente proposta di legge è suddivisa in Titoli ed articoli. L' articolo 1 reca le finalità della legge, ovvero introdurre una disciplina normativa della partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori dipendenti in ossequio a quanto previsto dalle vigenti norme costituzionali e dell'Unione Europea.

L'articolo 2 esplicita, per la prima volta nel nostro ordinamento, le definizioni di partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva. I Titoli successivi regolano queste diverse forme di partecipazione, alcune delle quali figlie della fantasia creative della contrattazione collettiva, soprattutto aziendale.

Il Titolo II della proposta di legge delinea la regolamentazione prevista per la partecipazione gestionale dei lavoratori. Nello specifico, l'articolo 3 attiene alla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai consigli di sorveglianza nelle imprese che adottano il sistema dualistico di *governance*; l'articolo 4 reca l'ipotesi di partecipazione al consiglio di amministrazione delle società che non adottano il sistema dualistico; l'articolo 5 disciplina la partecipazione nelle società a partecipazione pubblica.

Il Titolo III regola la partecipazione finanziaria dei lavoratori, introducendo numerose novità nel quadro normativo vigente. L'articolo 6 regola la materia della distribuzione degli utili, mentre l'articolo 7 introduce lo strumento partecipativo dei piani di azionariato che prevedono l'attribuzione, su base volontaria, ai lavoratori dipendenti, di strumenti finanziari nonché la regolamentazione per l'adesione agli stessi.

L'articolo 8 introduce nell'ordinamento giuridico italiano un istituto molto diffuso nel diritto anglosassone, il cosiddetto *voting trust*, che qui viene denominato accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria. A tutt'oggi l'Italia non dispone di un diritto dei *trust* propriamente detto. Con la Convenzione dell'Aja del 1985, ratificata senza riserve dall'Italia con la legge 16 ottobre 1989, n. 364, resa esecutiva ed in vigore dal 1° gennaio 1992, il nostro Paese si è impegnato a riconoscere nel proprio ordinamento gli effetti dei *trust* aventi determinate caratteristiche, senza peraltro alcun obbligo di introdurre una disciplina interna del *trust*. Cionondimeno, i *trust* stranieri sono largamente diffusi, tanto da costituire una realtà giuridica ed economica alla cui mancanza di regolamentazione lo Stato supplisce attraverso le circolari interpretative dell'Agenzia delle Entrate e con le pronunce della giurisprudenza di legittimità. L'unico esempio finora codificato di *trust* nell'ordinamento italiano è dato dall'articolo 6 della legge 25 giugno 2016, n. 112, la legge "dopo di noi" che ha introdotto un sistema di tutele per i disabili gravi che restano privi di sostegno familiare, tra cui, appunto, la possibilità di istituire un *trust* mediante il quale i genitori o familiari di una persona disabile attribuiscono la titolarità di beni mobili ed immobili ad un soggetto di loro fiducia (*trustee*) - che può essere anche un ente no profit o una cooperativa sociale - affinché questi gestisca tali beni nell'interesse della persona disabile (beneficiario), per le finalità di assistenza e di cura specificate.

Nell'ambito del quadro normativo attinente alla tutela dei diritti partecipativi dei lavoratori, si è spesso ipotizzata l'introduzione in Italia di un *trust* che gestisce un sindacato azionario, ovvero il cosiddetto *voting trust*. Si tratta dell' istituto che si intende regolamentare in questa sede e che rispetto alla disciplina dei patti parasociali dell'art.2341 bis e ss cod.civ., non presenta le stesse limitazioni cui vanno incontro questi ultimi. All'articolo 9 si sanciscono gli obblighi di trasparenza.

Il Titolo IV regola la partecipazione organizzativa prevedendo un meccanismo premiale per le imprese che coinvolgono i lavoratori in progetti innovativi e per gli stessi lavoratori che si impegnino a fornire contributi per l'innovazione e l'efficientamento dei processi produttivi.

Il Titolo V introduce disposizioni in materia di partecipazione consultiva chiarendo, all'articolo 11, le diverse ipotesi in cui le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di essere consultate in via preventiva e obbligatoria. L'articolo 12 detta la procedura di convocazione della consultazione, mentre l'articolo 13 estende questa procedura anche agli istituti bancari e alle aziende che forniscono servizi pubblici essenziali.

Il Titolo VI sancisce all'articolo 15 gli obblighi di formazione dei lavoratori coinvolti nella partecipazione gestionale e consultiva.

Il Titolo VII disciplina incentivi e sgravi fiscali per le imprese che attuino piani di partecipazione attraverso l'azionariato e i piani di consultazione attraverso la formazione degli organismi paritetici.

Il Titolo VIII introduce all'articolo 17 la Commissione Nazionale Permanente per la partecipazione dei lavoratori con funzioni interpretative e di indirizzo sull'attuazione della partecipazione dei lavoratori alle aziende, modificando la legge 30 dicembre 1986, n.936, recante Norme sul Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro.

Il Titolo IX all'articolo 18 istituisce, presso il Ministero del Lavoro, un nuovo organo deputato al controllo della sostenibilità delle imprese, cioè il Garante nazionale della sostenibilità, che opera quale meccanismo di certificazione della condotta d'impresa responsabile delle società.

L'articolo 19, infine, reca le disposizioni di copertura economica della legge.

Proposta di legge

TITOLO I – FINALITA' E ATTUAZIONE DEI PRINCIPI COSTITUZIONALI

Art. 1

(Finalità e oggetto)

1. La presente legge disciplina la partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori dipendenti alla gestione, alla organizzazione, ai risultati e alla proprietà della impresa, in attuazione dell'art. 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi sanciti dalla Carta sociale europea, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dal Quadro europeo sulla democrazia nei luoghi di lavoro di cui alla Risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021, nonché della raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa. Introduce, altresì, norme finalizzate all'argamento ed al consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese.

Art. 2

(Definizioni)

1. Ai fini e agli effetti della presente legge, si intende per:
- a) partecipazione gestionale: la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione;
 - b) partecipazione economico-finanziaria: la partecipazione dei lavoratori dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa, compresa la partecipazione al capitale tramite l'azionariato;
 - c) partecipazione organizzativa: il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nelle decisioni relative alle varie fasi produttive ed economico-finanziarie della vita dell'impresa;
 - d) partecipazione consultiva: partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte nel merito delle decisioni che l'impresa intende assumere;
 - e) impresa socialmente sostenibile: l'impresa che integra 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;
 - f) contratti collettivi: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze aziendali ovvero dalle loro rappresentanze sindacali unitarie (art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81);
 - g) piccoli azionisti: ai fini della presente legge, le persone fisiche che possiedono quote azionarie non superiori a 40.000 euro pro-capite e, comunque, non superiori al 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 il limite è 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.

TITOLO II – PARTECIPAZIONE GESTIONALE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Art. 3.

(Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza)

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni 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 artt. 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.
2. L'individuazione e designazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti nel consiglio di sorveglianza 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 previsioni di cui ai commi 8, e 10 , lett. a) e b) dell'articolo 2409-duodecies cod.civ.
3. Tra i membri del consiglio di sorveglianza può essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori dipendenti che aderiscono a piani di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 7 della presente legge.
4. Le società che incentivano la partecipazione nel consiglio di sorveglianza e nel consiglio di gestione, secondo le procedure di cui al comma 2, accedono ai meccanismi premiali di cui al successivo articolo 16.

Art. 4

(Partecipazione al consiglio di amministrazione)

1. Nelle società che non adottano il sistema dualistico di cui all'art 2409-octies e ss. del codice civile, i contratti collettivi possono prevedere la partecipazione di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti, al consiglio d'amministrazione e, altresì, al comitato per il controllo sulla gestione di cui all'art.2409-nonies del codice civile, ove costituito.
2. Gli amministratori di cui al comma 1 sono individuati e designati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi.
3. Gli amministratori di cui ai commi precedenti devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 2409 septiesdecies cod.civ, nonché dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria .

4. Qualora gli amministratori si trovino alle dipendenze della società, hanno diritto a permessi retribuiti per la preparazione e la partecipazione alle riunioni del consiglio in misura determinata dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

5. Le società che adottano la partecipazione nel consiglio d'amministrazione di amministratori designati secondo le procedure di cui al comma 2, accedono ai meccanismi premiali di cui al successivo articolo 15.

Art. 5.

(Disciplina della partecipazione nelle società a partecipazione pubblica)

1. Le società a partecipazione pubblica, di cui all'art.2, comma 1, lett. n), del d.lgs. 19 agosto 2016, n.175, devono integrare il consiglio di amministrazione con almeno un amministratore nominato secondo le procedure di cui agli articoli precedenti.

TITOLO III - PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Art. 6

(Distribuzioni degli utili)

1. Le somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota di utili di impresa non inferiore al 15% 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.

Articolo 7

(Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti)

1. I contratti collettivi possono prevedere l'accesso dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni o di quote di capitale dell'impresa stessa, attraverso l'adozione di piani di azionariato dei lavoratori dipendenti stessi.

2. L'adesione dei lavoratori dipendenti al piano di partecipazione finanziaria è volontaria e non può essere fonte di discriminazioni.

3. I piani di partecipazione finanziaria possono individuare tra gli strumenti di partecipazione dei lavoratori dipendenti al capitale sociale della società quelli previsti dagli artt. 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 quindici 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 Testo Unico 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 prima che 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".

Art. 8

(Accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria)

1. In deroga all'articolo 2341-bis cod.civ ed agli articoli 122 e ss. del D. lgs 24 febbraio 1998 n. 58, i lavoratori dipendenti e i piccoli azionisti che siano persone fisiche, possono trasferire fiduciariamente le proprie partecipazioni societarie con un accordo di affidamento fiduciario, con lo scopo di disciplinare la delega del diritto di voto dei soci medesimi 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 e 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 a 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 essere 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 CONSOB il registro dei *Voting Trust*. Il registro deve essere aggiornato mensilmente previa segnalazioni relative alla costituzione, modifiche o scioglimento dei *Trust* da effettuarsi a cura del *Trustee*. Il registro deve contenere il nome delle società presso le quali è costituito il *Trust*, le caratteristiche elencate al precedente comma 7 e le modalità con cui è possibile trasferire le partecipazioni allo stesso.

9. All'atto della sottoscrizione e della compravendita da parte di un investitore di titoli azionari riferibili a società elencate nel registro dei *Voting Trust*, gli intermediari sono tenuti a rendere all'investitore stesso un'informativa obbligatoria sull'esistenza del *Trust* e sulla possibilità e modalità per aderirvi.

Art. 9

(Obblighi di trasparenza dell'accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria)

1. Il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale emana, entro sessanta giorni, un decreto ministeriale sull'organizzazione e l'attività dei soggetti di cui al precedente articolo al fine di garantire adeguata pubblicità e trasparenza.

TITOLO IV – PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Art. 10

(Premio per l'innovazione e l'efficienza)

1. I contratti collettivi possono prevedere commissioni paritetiche finalizzate a definire i piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e della organizzazione del lavoro.

2. I contratti collettivi possono stabilire il riconoscimento di premi aziendali dedicati ai lavoratori dipendenti che hanno contribuito al miglioramento e alla innovazione di prodotti, servizi e processi organizzativi.

3. Alle imprese che prevedono le commissioni di cui al comma 1 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 16 della presente legge.

4. Le aziende possono prevedere nel proprio organigramma, in esito a contratti aziendali, le figure dei referenti della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro,

della conciliazione e i manager della inclusione delle persone con disabilità. In riferimento a queste figure si applicano i benefici di cui all'art. 16, commi 4 e 5.

TITOLO V – PARTECIPAZIONE CONSULTIVA DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Art. 11.

(Consultazione preventiva e obbligatoria)

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 duecentocinquanta dipendenti, il personale, le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di essere informati e consultati preventivamente alle scelte aziendali e comunque almeno annualmente nell'ambito di organi paritetici di partecipazione consultiva.
2. I contratti collettivi definiscono la composizione degli organi paritetici di partecipazione consultiva, nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione.
3. La consultazione si svolge:
 - a) sui dati economici e finanziari, sull'evoluzione recente e su quella prevedibile delle attività dell'impresa e dell'unità produttiva;
 - 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 nuove organizzazioni del lavoro e sulla introduzione e utilizzo di sistemi decisionali, di monitoraggio e operativi automatizzati;
 - d) sull'adozione in particolare di piani che promuovono e sostengono la transizione ecologica e l'innovazione digitale nonché la 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 da adottare per prevenire conseguenze negative sui livelli occupazionali e promuovere la riqualificazione dei lavoratori dipendenti;
 - f) sui programmi e piani formativi per i lavoratori dipendenti.

Art. 12

(Procedura di consultazione)

1. Il datore di lavoro convoca l'organo di partecipazione paritetico 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 dipendenti che compongono l'organo di partecipazione paritetico possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, che verrà allegato al verbale della consultazione, sulle specifiche iniziative presentate. La procedura di consultazione, salvo diverso accordo tra i partecipanti, si intende conclusa decorsi dieci giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti.

2. Entro trenta giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro convoca l'organo di partecipazione paritetico, al fine di illustrare alle parti, con comunicazione scritta, il risultato della consultazione e i motivi del suo eventuale esito negativo. Nei casi di esito negativo, in fattispecie non subordinate ai vincoli di riservatezza di cui al successivo comma 4, l'azienda dovrà immediatamente informare le rappresentanze sindacali aziendali e le rappresentanze sindacali unitarie al fine di tentare una composizione della divergenza. A tal fine la procedura potrà essere prorogata di ulteriori 15 giorni dalla chiusura della consultazione dell'organo paritetico di partecipazione.

3. In caso di esito negativo e in mancanza di successiva composizione della divergenza, come indicato al comma 2, il verbale della consultazione deve essere inoltrato, entro 15 giorni dalla chiusura della consultazione dell'organo paritetico di partecipazione, al Garante della sostenibilità di cui al successivo art. 18.

4. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza solo rispetto alle informazioni la cui divulgazione risulti in contrasto con normative di legge o con quanto stabilito dai contratti collettivi in riferimento alle modalità di eventuale coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rappresentanze sindacali unitarie nell'informativa stessa. Le parti possono farsi assistere, ove lo ritengono opportuno, da esperti.

5. Gli organi paritetici di cui al comma 1 trasmettono annualmente al Garante per la sostenibilità delle imprese di cui al successivo art. 18, una comunicazione sull'avvenuto espletamento delle procedure previste dalla presente legge. Altresì, annualmente, trasmettono alla Commissione Nazionale Permanente di cui al successivo art. 17 la raccolta dei verbali relativi a tutte le consultazioni svolte nell'anno di riferimento.

6. I componenti degli organi paritetici trasmettono altresì al Garante, tempestivamente, ogni grave anomalia riscontrata nella attuazione o omissione delle procedure di consultazione.

7. Nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure, ovvero di presunte violazioni delle stesse, i componenti degli organi paritetici, ovvero gli organi stessi, possono rivolgersi alla Commissione Nazionale Permanente per ottenere un suo pronunciamento.

Art. 13.

(Consultazione preventiva e obbligatoria negli istituti di credito, nelle banche e nelle aziende destinate all'erogazione di servizi pubblici essenziali)

1. Fatto salvo quanto previsto agli art. 11 e 12 della presente legge gli istituti di credito e le banche ai sensi dell'art.10 e ss. del Dlgs 1 settembre 1993, n. 385, le aziende erogatrici di servizi pubblici essenziali e le aziende partecipate dallo Stato devono costituire organismi consuntivi paritetici con i rappresentanti dei lavoratori dipendenti in materia di:

- a) politiche di remunerazione del personale dipendente, dei dirigenti e degli amministratori, comprese le politiche di incentivazione;
- b) politiche commerciali, ove presenti.

2. Le procedure per la costituzione degli organismi paritetici di cui al comma 1 sono demandate alla definizione dei contratti collettivi nazionali di settore.

Art. 14

(Salvaguardia dei contratti collettivi)

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.

TITOLO VI – FORMAZIONE

Art. 15.

(Obblighi di formazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti e degli amministratori)

1. I rappresentanti nominati dai lavoratori dipendenti che operano negli organismi di cui. all'art.12 nonché coloro che partecipano agli organi societari ai sensi di quanto previsto nel titolo II, hanno diritto a ricevere un'adeguata formazione, non inferiore alle 24 ore annue, sulle seguenti materie: economia aziendale, gestione e organizzazione aziendale, bilancio di impresa, diritto tributario. Al fine di partecipare ai corsi di formazione i lavoratori dipendenti usufruiscono di permessi retribuiti secondo le modalità definite dai contratti collettivi.
2. I corsi di formazione di cui al comma 1 sono organizzati dalle università, dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori dipendenti, dagli organismi paritetici, dai fondi interprofessionali 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 rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

TITOLO VII – MECCANISMI PREMIALI

Articolo 16

(Agevolazioni fiscali per i lavoratori dipendenti 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 5.000 euro. Sono deducibili, altresì, i premi per l'innovazione di cui all'art. 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 dipendenti 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 dipendenti;

- c) in caso di assegnazione gratuita, l'intero valore delle azioni, 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, sono stabilite le modalità attuative di cui al comma 2 del presente articolo.
 4. Con riferimento alle figure di cui all'art. 10, comma 4, per un periodo massimo di ventiquattro mesi 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 e contributi dovuti all'INAIL;
 - b) non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'art. 2, commi 31 e 32 della legge n. 92 del 2012;
 - c) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della NASpl, 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'art. 10, comma 4, siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

TITOLO VIII – ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PERMANENTE PER LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Art.17

(Modificazioni alla legge 30 dicembre 1986, n.936, recante Norme sul Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro)

1. Alla legge 30 dicembre 1986, n. 936 dopo l'articolo 17, è aggiunto il seguente:

“Art. 17-bis. (Commissione permanente nazionale per la partecipazione dei lavoratori dipendenti)

 1. *Presso il CNEL è istituita la Commissione nazionale permanente per la Partecipazione dei Lavoratori.*
 2. *La Commissione è composta da:*
 - a) *un rappresentante del Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro;*
 - 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 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 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione e l'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 aziende dei diversi settori;*
- b) *indica eventuali misure correttive nei casi di violazione delle norme procedurali, relazionando il Garante della sostenibilità di cui al successivo art. 18 sull'eventuale mancato accoglimento delle indicazioni fornite agli organi paritetici;*
- c) *procede alla raccolta ed alla e valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione dei lavoratori dipendenti attuate dalle aziende;*
- d) *redige ogni due anni una relazione nazionale sulla partecipazione dei lavoratori dipendenti nei luoghi di lavoro;*
- e) *presenta al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro proposte legislative volte a incoraggiare la partecipazione gestionale, economica ed organizzativa dei lavoratori dipendenti alle imprese;*
- f) *raccoglie i verbali delle riunioni degli organi paritetici di cui all'art. 12 comma 5."*

TITOLO IX GARANTE DELLA SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

Art. 18

(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, il Ministro dello Sviluppo Economico 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, la quantità e la 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'art. 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.

7. Con Decreto del Ministro dell'Economia di concerto con il Ministero del Lavoro, 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 15 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 ed al Ministro dello Sviluppo Economico.

Art. 19 (Coperture)

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.