

PROGETTOTERZIARI

PERIODICO DI **INFORMAZIONE** DELLA FISASCAT CISL

Bimestrale - Direttore Responsabile: Pierangelo Raineri - Direzione, Editore, Amministrazione e Pubblicità: Union Labor S.r.L., Via dei Mille 56, 00185 Roma, Telefono/Fax 0685359757;
 Redazione, Progetto Grafico e Impaginazione: Paola Mele; Periodico registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 237 in data 26/06/2009
 SERVICE PROVIDER: COLT Technology Services Group Limited - www.colt.net.it; Sito Web: www.progettoterziario.it



Partecipazione, la Cisl deposita il Ddl di iniziativa popolare

La partecipazione al lavoro. Si intitola così la proposta di legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori nelle aziende messa a punto dalla Cisl e che il segretario generale, Luigi Sbarra, ha depositato in Cassazione il 20 aprile 2023. L'iniziativa sarà supportata da una campagna di raccolta firme avviata su tutto il territorio nazionale. Un cavallo di battaglia storico per la confederazione di via Po, che punta a dare piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione: la proposta di legge promuove e incentiva la democrazia economica e la partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese, spaziando dalla semplice informazione ai dipendenti alla codecisione sull'organizzazione del lavoro, dalla partecipazione agli utili a quella al capitale dell'azienda,

fino all'ingresso dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli d'amministrazione o di Sorveglianza delle società. Nove i titoli, 22 gli articoli della proposta di legge con cui la Cisl intende avviare questa "rivoluzione dal basso" che approderà sui tavoli di contrattazione. Obiettivo "favorire una svolta nell'economia del Paese, grazie a un diverso rapporto fra lavoratori e imprese pubbliche e private". Via dunque (art.3), all'ingresso dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di sorveglianza delle imprese che adottano il sistema dualistico di governance e alla partecipazione al Cda delle società sulla base delle modalità stabilite nei contratti. Nessuna imposizione normativa è prevista dalla proposta di legge che non sancisce nessun obbligo per le imprese private di aderire al nuovo modello. Assieme

alla raccolta firme il sindacato avvierà anche una serie di incontri con i vertici istituzionali, i leader politici e le rappresentanze sociali, a cominciare dal Presidente del Consiglio Giorgia Meloni. Per il leader Cisl Luigi Sbarra «il tempo è maturo per far evolvere il rapporto tra impresa e lavoro nel solco di una più solida democrazia economica. Quella della partecipazione è un'opportunità che incrocia tutte le grandi sfide del nostro tempo: la via maestra per salari più alti, maggiore valore aggiunto e produttività, difesa occupazionale, buone flessibilità condivise e contrasto alle delocalizzazioni, maggiore sostenibilità sociale». A fargli eco il segretario generale della Fisascat Davide Guarini. «Anche nei settori del terziario di mercato – ha dichiarato – è necessario rendere più organico l'apporto e il contributo delle lavoratrici e dei

lavoratori». «In questa partita – ha aggiunto il sindacalista – la Fisascat giocherà il suo ruolo per diffondere una nuova cultura della produzione che parta dalla valorizzazione sociale del lavoro, mettendo al centro la persona». «La partecipazione per i lavoratori e le lavoratrici del terziario di mercato - ha sottolineato Guarini - è innanzitutto una sfida, in un settore connotato dall'alta frammentazione. Si possono individuare nuove forme di partecipazione da calibrare alle caratteristiche dimensionali del settore». «Un lavoratore coinvolto - ha concluso - è un lavoratore più motivato e soddisfatto. Ciò può impattare anche sulla produttività e consentire di recuperare il gap ad essa connesso, per giungere a contrattare salari in grado rilanciare il potere d'acquisto».

(Continua a pagina 3)

Cgil Cisl Uil insieme Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti

Nonostante le incertezze legate alla guerra, all'aumento dei tassi di interesse e alle crisi bancarie, l'economia italiana continua a dimostrare "una notevole dose di resilienza e vitalità" secondo il ministero Economia e Finanza.

La crescita economica prevista per quest'anno sarà dell'1%, inferiore al 3,7% del 2022 ma migliore delle previsioni. Cautela invece nelle stime per gli anni a venire: per il 2024 la

crescita è rivista al ribasso dal +1,9% della Nadeff al +1,5%, mentre per gli anni successivi non si attende alcuna spinta sul Pil, con le stime tendenziale e programmatica allineate all'1,3 e all'1,1%. Previsto un andamento discendente anche per la pressione fiscale, che dovrebbe passare dal 43,3% nel 2023 al 42,7% entro il 2026.

Il primo Documento di Economia e Finanza del governo Meloni appro-

vato dal Consiglio dei Ministri traccia così la rotta per i conti pubblici dei prossimi tre anni, confermando l'approccio "prudente e realistico" con cui ha già definito la legge di bilancio e il Dpb, con l'obiettivo di "mostrare serietà e affidabilità" ai mercati e all'Ue, anche per sbloccare la terza rata del Pnrr da 19 miliardi, su cui è ancora aperta la partita con Bruxelles.

Con l'obiettivo di garantire la soste-

nibilità dei conti pubblici, il Def prevede poi una graduale e progressiva riduzione del deficit e del debito (dal 144,4% di quest'anno fino al 140,4% nel 2026).

Il Governo ha annunciato un margine di bilancio, "destinato - recita il Def - a finanziare un taglio del cuneo fiscale sul lavoro dipendente nel 2023, per oltre 3 miliardi".

(Continua a pagina 3)

SENTIAMO
IL CALORE
DI CASA PERCHÉ
OGNI MOMENTO
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA&SERVIZI

Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24

Proteggi al meglio la tranquillità di casa tua. La sicurezza che cerchi, con l'innovazione di UNIBOX C@SA: il sistema di domotica avanzata che segnala le emergenze in tempo reale e interviene con una centrale di assistenza attiva h24.



**CONVENZIONE
UNIPOLSAI**

Vantaggi dedicati
agli associati.

rate mensili **TASSO ZERO*** TAN 0% TAEG 0%

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - tan 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate mensili da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.finitaliaspa.it. Offerta valida sino al 31.12.2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'Agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.it.



UnipolSai
ASSICURAZIONI

**Riforma Fiscale
Ddl Delega, via libera
del Consiglio dei
Ministri: le aliquote
Irpéf passano da 4 a 3.
Il confronto Governo
Sindacati parte in salita,
negativi i commenti
dei leader Cgil Cisl Uil.
Sbarra: «Metodo
inadeguato»**

Il Consiglio dei Ministri ha dato il via libera alla riforma fiscale 2023 tramite il Disegno di Legge Delega Fiscale al Governo. Questa proposta mira a ridisegnare l'intero sistema fiscale, con l'obiettivo di passare da 4 a 3 aliquote dell'Irpef, tendendo verso una flat tax per tutti. Si prevede una semplificazione dell'Irpef, inclusa l'equiparazione della no tax area per lavoratori dipendenti e pensionati, insieme a sanzioni penali attenuate per chi non può pagare e per le imprese collaborative. Altri punti includono l'Iva azzerata per beni essenziali, la riduzione dell'ali-

quota Ires per chi investe e assume, e la graduale eliminazione dell'Irap. La riforma mira a un approccio preventivo contro l'evasione fiscale, con l'istituzione del concordato preventivo biennale e un adempimento collaborativo più forte. L'attuazione richiede l'approvazione parlamentare del testo-cornice e dei decreti delegati con le necessarie coperture finanziarie, parte delle quali verrà garantita dalla revisione delle attuali 600 tax expenditures. Le nuove regole saranno operative entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge delega, orientate a

semplificare, ridurre la pressione fiscale e favorire investimenti e assunzioni. Critico il giudizio dei sindacati che chiedono una riforma che mantenga la progressività del prelievo, la riduzione delle tasse sui redditi medi e popolari, il contrasto all'evasione e all'elusione fiscale, e la detassazione sui frutti della contrattazione collettiva. La richiesta verte anche sul ripristino dei fringe benefit. Il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra ha criticato il metodo e l'informativa del Governo, definendoli "inadeguati e sommersi", con un senso generale di regressione.

A breve l'avvio della raccolta firme e una serie di incontri con i vertici istituzionali Partecipazione, la Cisl deposita il Ddl di iniziativa popolare

La partecipazione al lavoro. Si intitola così la proposta di legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori nelle aziende messa a punto dalla Cisl e che il segretario generale, Luigi Sbarra, ha depositato in Cassazione il 20 aprile 2023. L'iniziativa sarà supportata da una campagna di raccolta firme avviata su tutto il territorio nazionale. Un cavallo di battaglia storico per la confederazione di via Po, che punta a dare piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione: la proposta di legge promuove e incentiva la democrazia economica e la partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese, spaziando dalla semplice informazione ai dipendenti alla codecisione sull'organizzazione del lavoro, dalla partecipazione agli utili a quella al capitale dell'azienda, fino all'ingresso dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di amministrazione o di Sorveglianza delle società. Nove i titoli, 22 gli articoli della proposta di legge con cui la Cisl intende avviare questa "rivoluzione dal basso" che approderà sui tavoli di contrattazione.



Obiettivo "favorire una svolta nell'economia del Paese, grazie a un diverso rapporto fra lavoratori e imprese pubbliche e private". Via dunque (art.3), all'ingresso dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di sorveglianza delle imprese che adottano il sistema dualistico di governance e alla partecipazione al Cda delle società sulla base delle modalità stabilite nei contratti. Nessuna imposizione normativa è prevista dalla proposta di legge che non sancisce alcun obbligo per le imprese private di aderire al nuovo modello. Unica eccezione (art.5) per le società a partecipazione pubblica, che "devono integrare il Cda con almeno un amministratore designato dai lavoratori dipendenti". La struttura poggerà su una serie di investimenti e incentivi fiscali per dipendenti e aziende. La distribuzione degli utili aziendali ai dipendenti (art.6) infatti, prevede un'imposta sostitutiva su

questi redditi del 5% entro il limite di 10mila euro annui lordi. Analoghe deduzioni sarebbero possibili per le aziende che promuovono i piani di partecipazione finanziaria (attribuzione, su base volontaria, ai dipendenti, di strumenti finanziari per il possesso di quote di capitale delle imprese) con gli stessi limiti per ogni lavoratore e dell'intero valore delle azioni in caso di assegnazione gratuita ai dipendenti. In arrivo

anche il cosiddetto *voting trust*: un trust, un fondo fiduciario, a cui i lavoratori possono affidare le loro quote azionarie per farle "pesare" nelle votazioni delle assemblee. Quanto alla copertura finanziaria del provvedimento che costerebbe per la Cisl circa 50 milioni di euro, le risorse potrebbero derivare dal 'Fondo per interventi strutturali di politica economica' alla voce 'definizione degli illeciti edilizi'. A breve, assieme alla raccolta firme il sindacato avvierà anche una serie di incontri con i vertici istituzionali, i leader politici e le rappresentanze sociali, a cominciare dal Presidente del Consiglio Giorgia Meloni. Per il leader Cisl Luigi Sbarra «il tempo è maturo per far evolvere il rapporto tra impresa e lavoro nel solco di una più solida democrazia economica. Quella della partecipazione è un'opportunità che incrocia tutte le grandi sfide del nostro tempo: la via maestra per salari più alti, maggiore valore aggiunto e produttività, difesa occupazionale, buone flessibilità condivise e contrasto alle delocalizzazioni, maggiore sostenibilità sociale».

Cgil Cisl Uil insieme Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti

Nonostante le incertezze legate alla guerra, all'aumento dei tassi di interesse e alle crisi bancarie, l'economia italiana continua a dimostrare "una notevole dose di resilienza e vitalità" secondo il ministero Economia e Finanza. La crescita economica prevista per quest'anno sarà dell'1%, inferiore al 3,7% del 2022 ma migliore delle previsioni. Cautela invece nelle stime per gli anni a venire: per il 2024 la crescita è rivista al ribasso dal +1,9% della NadeF al +1,5%, mentre per gli anni successivi non si attende alcuna spinta sul Pil, con le stime tendenziale e programmatica allineate all'1,3 e all'1,1%. Previsto un andamento discendente anche per la pressione fiscale, che

dovrebbe passare dal 43,3% nel 2023 al 42,7% entro il 2026. Il primo Documento di Economia e Finanza del governo Meloni approvato dal Consiglio dei Ministri traccia così la rotta per i conti pubblici dei prossimi tre anni, confermando l'approccio "prudente e realistico" con cui ha già definito la legge di bilancio e il Dpb, con l'obiettivo di "mostrare serietà e affidabilità" ai mercati e all'Ue, anche per sbloccare la terza rata del Pnrr da 19 miliardi, su cui è ancora aperta la partita con Bruxelles. Con l'obiettivo di garantire la sostenibilità dei conti pubblici, il Def prevede poi una graduale e progressiva riduzione del deficit e del debito (dal 144,4% di quest'anno fino al 140,4%

nel 2026). Il Governo ha annunciato un margine di bilancio, "destinato - recita di Def - a finanziare un taglio del cuneo fiscale sul lavoro dipendente nel 2023, per oltre 3 miliardi e allocato al Fondo per la riduzione della pressione fiscale nel 2024 (per oltre 4 miliardi)" con l'obiettivo di "sostenere la domanda privata, contrastare il calo del potere di acquisto delle retribuzioni causato dall'inflazione, dare slancio al mercato del lavoro e limitare la rincorsa salariprezzi". "L'allocatione di ulteriori risorse al Fondo per la riduzione della pressione fiscale nel 2024 - si sottolinea nel Documento - è coerente con l'ambizioso programma di medio-lungo termine del Governo, che inclu-

de, in particolare, la riforma complessiva del sistema fiscale, nella quale particolare attenzione sarà data alla tassazione delle famiglie". Da Cgil Cisl Uil, che confermano la mobilitazione "Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti" annunciata nelle scorse settimane, critiche articolate sul provvedimento. Per il leader Cisl Luigi Sbarra «il Def è troppo difensivo e si rischia di non agganciare la sfida della ripartenza» e «si profila un impianto non sufficiente a garantire una svolta sui principali dossier: dal lavoro alla sanità, dalla coesione allo sviluppo». Il sindacalista ha commentato positivamente l'intervento sul taglio del cuneo fiscale. «Una scelta importante e

positiva, fortemente rivendicata dalla Cisl, a condizione che le risorse siano concentrate tutte sul lavoro per ridurre le tasse ai redditi medio-bassi» ha dichiarato Sbarra rilanciando «il confronto con il sindacato» e il rafforzamento del «dialogo sociale» affievolito negli ultimi mesi. «Per questo - ha concluso - ci mobileremo nelle prossime settimane in modo intransigente, costruttivo e responsabile avanzando proposte concrete su fisco, previdenza, lavoro, aumento retribuzioni e pensioni, sanità, risorse per la non autosufficienza, rinnovo contratti pubblici e privati, politiche industriali e Mezzogiorno. Il Governo ascolti la voce del mondo del lavoro».

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOBILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

AGENZIA GENERALE ASSI.DO. S.R.L.
ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049
01290@unipolsai.it

Messaggio pubblicitario. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it

 **CISL**
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

 **UnipolSai**
ASSICURAZIONI

Proposta di legge di iniziativa popolare

La Partecipazione al Lavoro

Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori

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 valorizzato affinché la complessità degli interessi che gravitano intorno alle attività economiche 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, un nuovo paradigma economico e sociale che rinnovi i modelli e gli orientamenti di conduzione delle imprese e le relazioni di lavoro.

È importante ricordare come proprio dalla formulazione dell'articolo 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 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 comunità 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 settantacinque anni di applicazione della Costituzione, senza riuscire a trovare, fino in fondo, una formula soddisfacente affinché la legge garantisca 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 a 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'articolo 41, tra le responsabilità delle imprese, sia nell'articolo 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.

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 articolo 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 delle aziende 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.

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 disposizioni concernenti i "doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale" (articolo 2), che si concretizzano anche nell'adempiere gli obblighi fiscali in ragione della propria capacità contributiva (articolo 53, comma 1), e che contribuiscono, tra l'altro, a finanziare il sistema articolato di sicurezza sociale previsto dall'articolo 38.

La sottolineatura è d'obbligo, perché la visione di cittadinanza che i costituenti intendevano realizzare non era quella di una società di individui garantiti attraverso il solo 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, ma 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.

Molto importante, anche per la rilevanza internazionale 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 le organizzazioni sindacali potranno esprimere pareri non vincolanti; un Cae; un piano di azionariato dei dipendenti; forme di partecipazione diretta e organizzativa 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 "Charta dei rapporti di lavoro in seno al gruppo Volkswagen", in materia di premi di risultato, tempi e metodi di lavoro, inquadramenti e formazione, salute e sicurezza.

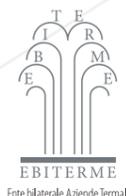
Nel contratto collettivo Fca-Cnhi-Ferrari è stato implementato un sistema di relazioni profondamente incentrato sul lavoro di commissioni paritetiche, con compiti in materia di bilancio di sostenibilità, di risoluzione di controversie sull'applicazione del contratto, di sviluppo del welfare aziendale, 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 è prevista 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 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 approvano 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 della 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, nonché su ambiente, salute e sicurezza e benessere lavorativo.

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Proposta di legge di iniziativa popolare

La Partecipazione al Lavoro

Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori

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. Inoltre, negli stessi accordi aziendali si trovano istituite commissioni per l'ambiente e la sicurezza, per le pari opportunità, per i tempi e metodi di lavoro, per il Wcm, per la formazione e 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 e 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 Starhotels.

L'accordo Volkswagen Charta stabilisce forme di cogestione nell'organizzazione del lavoro, sicurezza, conciliazione, licenziamenti e valutazione delle prestazioni. Esperienze di partecipazione finanziaria con la convertibilità del premio in azioni si hanno in Leroy Merlin. L'istituzione di organismi bilaterali paritetici consultivi è regola nei gruppi Enel, Terna, Acea, A2A, in Erg e in Edison. Ancora più numerose sono le esperienze di bilateralità di settore e territoriale.

Tutte le buone pratiche citate, non esaustive del complesso panorama spontaneamente creatosi negli anni, sono dunque esperienze da cui la nostra iniziativa trae spunti e suggerimenti, con l'ambizione di costruire un sistema di partecipazione universalmente diffuso, in tutte le forme di datorialità, ivi incluse, ove compatibili, le organizzazioni no-profit, i centri di istruzione e formazione, le fondazioni e gli enti culturali (musei, teatri, ecc.), le pubbliche amministrazioni.

La nostra proposta, quindi, non è un esercizio teorico, ma un'occasione per fare diventare patrimonio comune ciò che l'intelligenza della contrattazione ha già generato sui territori. La presente proposta di legge è suddivisa in titoli e articoli.

L'articolo 1 reca le finalità della legge, ovvero introdurre una disciplina normativa della partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori in attuazione di quanto previsto dall'articolo 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti in materia dall'ordinamento comunitario e internazionale. 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 derivano dalla 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 quella 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 partecipazione finanziaria che prevedono l'attribuzione, su base volontaria, ai lavoratori, 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 c.d. *voting trust*, che qui viene considerato un 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 e 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*. Ciò nondimeno, 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 (c.d. "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 i familiari di una persona disabile attribuiscono la titolarità di beni mobili e immobili a un soggetto di loro fiducia (*trustee*) affinché questi gestisca tali beni nell'interesse della persona disabile (beneficiario). 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 c.d. *voting trust*. Si tratta dell'istituto che si intende regolamentare in questa sede e che rispetto alla disciplina dei patti parasociali degli articoli 2341-bis e ss. del codice civile 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 o l'efficientamento dei processi produttivi nonché i soggetti di riferimento per supportare tale forma di partecipazione.

Il Titolo V introduce disposizioni in materia di partecipazione consultiva chiarendo, all'articolo 12, 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 14 detta la procedura di convocazione della consultazione, mentre l'articolo 13 e l'articolo 15 si occupano, rispettivamente, di estendere la partecipazione consultiva anche alle pubbliche amministrazioni, nonché obbligarla negli istituti bancari e nelle aziende che forniscono servizi pubblici essenziali.

L'articolo 16, infine, pone una clausola di salvaguardia delle disposizioni più favorevoli previste nei contratti collettivi nazionali in materia di consultazione.

Il Titolo VI sancisce all'articolo 17 gli obblighi di formazione dei lavoratori e degli amministratori coinvolti nella partecipazione gestionale e consultiva e all'articolo 18 il diritto al ricorso a consulenti esterni. Il Titolo VII disciplina all'articolo 19 incentivi e sgravi fiscali per le imprese che attuino piani di partecipazione e piani di consultazione attraverso la formazione degli organismi paritetici.

Il Titolo VIII introduce all'articolo 20 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 21, istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 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 22, infine, reca le disposizioni di copertura economica della legge.



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e Settori Affini**

www.fondoest.it

Proposta di legge di iniziativa popolare

La Partecipazione al Lavoro

Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori

TITOLO I – FINALITÀ E ATTUAZIONE DEI PRINCIPI COSTITUZIONALI

Articolo 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.

Articolo 2 (Definizioni)

2. Ai fini e agli effetti della presente legge, si intende per:

- a. partecipazione gestionale: la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa;
- b. partecipazione economico-finanziaria: la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato;
- c. partecipazione organizzativa: il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa;
- d. partecipazione consultiva: la 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 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;
- f. 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;

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.

TITOLO II – PARTECIPAZIONE GESTIONALE DEI LAVORATORI

Articolo 3 (Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza)

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.
2. L'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sor-

veglianza, nonché di un eguale numero di supplenti, 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 al comma 10, lettere a) e b) dell'articolo 2409-duodecies del codice civile.

3. 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 di cui all'articolo 7 della presente legge.

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.

5. L'opportunità prevista ai commi 1 e ss. può applicarsi anche alle cooperative di consumo.

Articolo 4 (Partecipazione al consiglio di amministrazione)

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.

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.

3. Gli amministratori di cui ai commi precedenti devono essere 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.

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.

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.

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.

TITOLO III – PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DEI LAVORATORI

Articolo 6 (Distribuzione degli utili)

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.

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 di-



Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevete Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970
www.quas.it | email: info@quas.it

Proposta di legge di iniziativa popolare **La Partecipazione al Lavoro**

Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori

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

3. 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).

Articolo 7 (Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori)

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.

2. L'adesione dei lavoratori 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 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 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".

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 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 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 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.

Articolo 9 (Obblighi di trasparenza dell'accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria)

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.

TITOLO IV – PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA DEI LAVORATORI

Articolo 10 (Premi per l'innovazione e l'efficienza)

1. I contratti collettivi possono prevedere commissioni paritetiche a li-



PREVIDENZA COOPERATIVA
 Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

Previdenza Cooperativa è il Fondo che riunisce in un'unica forma pensionistica complementare i tre precedenti fondi pensione del sistema cooperativo: Cooperlavoro, Filcoop e Previcoper.

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

Attraverso un piccolo contributo mensile alimenterai il tuo zainetto previdenziale da utilizzare al momento del bisogno.



Meno tasse

I contributi versati al Fondo pensione non sono tassati fino a 5.164,57 euro. Nel momento in cui si ritirano le somme dal Fondo, sarà effettuata una tassazione molto favorevole anche rispetto alla liquidazione del Tfr in azienda.



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

Il tuo contratto di lavoro prevede che nel caso di adesione a Previdenza Cooperativa, il tuo Fondo negoziale di categoria, con il versamento del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) e di un tuo contributo, hai diritto a ricevere anche il contributo del tuo datore di lavoro.



I costi più bassi del settore

Previdenza Cooperativa è un'associazione senza scopo di lucro. I costi sostenuti dagli iscritti sono infatti più bassi rispetto ai Fondi pensione offerti da banche e compagnie di assicurazione.



CONTACT CENTER

Assistenza Online

Compila il form disponibile su www.previdenzacooperativa.it

Telefono - 199 28 09 09 -
 dal lunedì al giovedì 9-13 e 14-17
 venerdì 9-13 e 14-15

UFFICI DEL FONDO

Telefono - 06/44292994 - 06/44254842
 dal lunedì al venerdì dalle 10 alle 12
 il lunedì e il mercoledì anche dalle
 14,30 alle 15,30

SITO

www.previdenzacooperativa.it

Proposta di legge di iniziativa popolare **La Partecipazione al Lavoro**

Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori

vello aziendale, composte in egual numero 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, collettivamente o individualmente, al miglioramento e alla innovazione di prodotti, servizi e processi organizzativi.

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.

Articolo 11

(Soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa)

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.

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.

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.

4. I contratti collettivi possono prevedere, anche attraverso il sistema della bilateralità, il supporto a forme di partecipazione organizzativa dei lavoratori nelle imprese che occupano meno di 35 lavoratori.

TITOLO V – PARTECIPAZIONE CONSULTIVA DEI LAVORATORI

Articolo 12

(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 cinquanta dipendenti, 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 hanno diritto di essere informati e preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali almeno una volta all'anno.

2. 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. La consultazione si svolge quanto meno:

- sui dati economici e finanziari dell'impresa;
- sulle scelte strategiche, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sulla introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi, esternalizzazioni e appalti;
- 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 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.

Articolo 13

(Consultazione nelle pubbliche amministrazioni)

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.

2. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modifiche:

- 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".

Articolo 14

(Procedura di consultazione)

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.

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 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. 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.

3. 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.

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.

6. Nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure, ovvero di presunte violazioni delle stesse, i

Proposta di legge di iniziativa popolare
La Partecipazione al Lavoro
Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori

componenti delle commissioni paritetiche possono rivolgersi alla Commissione nazionale permanente per ottenere un suo pronunciamento.

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.

Articolo 15
(Consultazione preventiva e obbligatoria negli istituti di credito, nelle banche e 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 alla definizione dei contratti collettivi nazionali di settore.

Articolo 16 (Salvaguardia dei contratti collettivi)

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

TITOLO VI – FORMAZIONE E CONSULENZA ESTERNA

Articolo 17
(Obblighi di formazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti e degli amministratori)

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni di cui agli articoli 10 e 12, nonché coloro che partecipano agli organi societari ai sensi di quanto previsto nel Titolo II, al pari dei rappresentanti di impresa hanno diritto a ricevere un'adeguata formazione, anche in forma congiunta, non inferiore alle 24 ore annue, per lo sviluppo di conoscenze e competenze tecnico/specialistiche e trasversali.

2. Al fine di partecipare ai corsi di formazione, i rappresentanti dei lavoratori usufruiscono di permessi retribuiti 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, dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori, dagli organismi paritetici, dagli enti bilaterali, 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.

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.

Articolo 18
(Diritto di ricorso a consulenti esterni)

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni di cui agli articoli 10 e 12, nonché coloro che partecipano agli organi societari ai sensi di quanto previsto nel Titolo II, hanno diritto di avvalersi della consulenza di esperti su argomenti specifici.

2. Le spese di consulenza sono sostenute dall'azienda, anche attraverso gli enti bilaterali, entro i limiti previsti dai contratti collettivi nazionali.

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 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) 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.

Proposta di legge di iniziativa popolare

La Partecipazione al Lavoro

Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori

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

Articolo 20

(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: "Articolo 17-bis (Commissione permanente nazionale per la partecipazione dei lavoratori)"

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 sessanta 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 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."

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 al Ministro delle imprese e del made in Italy.

Articolo 22
(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, convertito con modificazioni dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

è
la nostra
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo_Fonte



Fon.Te. è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi).
È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione.
È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

Contact Center 06.83.39.32.07

www.fondofonte.it