

Position paper

**Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e
agli utili delle imprese**
(A.S. 1407)

10^a Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)
Senato della Repubblica

25 marzo 2025

Direzione Lavoro e Affari Generali

Introduzione

La 10^a Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) del Senato della Repubblica è in fase di esame del Disegno di Legge “Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese” (A.S. 1407).

Si rappresentano alcune considerazioni ed osservazioni in merito al contenuto e ai relativi impatti della proposta legislativa sul settore della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO, c.d. Grande Distribuzione).

Il settore della Distribuzione Moderna

Da oltre sessant’anni, Federdistribuzione riunisce e rappresenta le aziende del settore della Distribuzione Moderna, alimentare e non alimentare, che operano con reti di negozi fisici e attraverso i nuovi canali digitali. Le imprese associate a Federdistribuzione realizzano un giro d’affari di oltre 80 miliardi di euro, con una quota pari al 52% del totale fatturato della Distribuzione Moderna; hanno una rete distributiva di 18.400 punti vendita, di cui 7.600 in franchising, danno occupazione a più di 220.000 addetti e rappresentano il 32% del valore dei consumi commercializzabili.

Considerazioni Generali

La partecipazione dei lavoratori nelle imprese torna al centro di un rinnovato interesse e confronto, anche in sede parlamentare, affrancandosi dall’attributo di “grande assente” dal diritto sindacale e dal sistema di relazioni industriali italiane. Vero è, infatti, che l’articolo 46 della Costituzione (*«Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende»*) avrebbe potuto rappresentare il fondamento istituzionale della partecipazione, ma, nonostante diversi tentativi, non è mai stato implementato nella prassi legislativa nazionale. Sono varie le ragioni sottostanti a tale scelta che, come ben illustrato anche nelle relazioni di accompagnamento dei vari disegni di legge in esame alla Camera dei Deputati, afferiscono in via principale a questioni di natura storico-politica. Il nostro Paese, pertanto, è stato per lungo tempo lontano dal trovare uno “sbocco legislativo” che potesse consentire di realizzare un quadro normativo di riferimento stabile e consolidato sulla materia.

Non mancano, comunque, alcune esperienze di coinvolgimento dei lavoratori nell'azienda entrate nel nostro ordinamento anche grazie all'influenza della normativa comunitaria. Si pensi, in proposito, alle forme di informazione e consultazione su questioni organizzative e soprattutto gestionali quali, ad esempio: licenziamenti collettivi (L. n. 223/1991); trasferimento d'azienda (L. n. 428/1990); crisi d'impresa (D.L. n. 118/2021), chiusura di sedi, filiali, uffici (L. n. 234/2021). Non di minore rilievo sono poi le esperienze di partecipazione economico/finanziaria dei lavoratori attuate altresì nell'ambito delle dinamiche collettive dei rapporti di lavoro e in una logica di relazioni sindacali come: la partecipazione agli utili d'impresa (*profit-sharing*); la definizione dei premi di risultato (*gain-sharing*), la partecipazione azionaria dei lavoratori (*share ownership*). In tale prospettiva, secondo i più recenti [dati](#) pubblicati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, degli 10.925 contratti di secondo livello attivi, 1.152 prevedono un piano di partecipazione e 6.677 stabiliscono misure di welfare aziendale, in conformità alle previsioni di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della L. n. 208/2015 (L. di Bilancio per il 2016).

Per completezza, occorre da ultimo citare il D.Lgs. n. 188/2005 che, in attuazione della Direttiva 2001/86/CE, ha disciplinato il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (SE), contemplando anche la possibilità di ripartire i seggi dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE tra i rappresentanti dei lavoratori. Tuttavia, questa forma giuridica non ha riscosso particolare successo in Italia.

Oggi, se in linea di principio può dirsi condivisibile l'affermazione di carattere dottrinale in base alla quale *“la partecipazione dei lavoratori nell'impresa costituisce uno degli elementi più qualificanti di un sistema maturo di relazioni industriali”*, non può che essere accolta con favore l'apertura di una “nuova fase” - di parziale superamento delle contrapposizioni ideologiche (partecipazione sinonimo di integrazione *versus* contrattazione sinonimo di autonomia) - per una convergenza su una legislazione di sostegno a tale “istituto”, partendo dalle esperienze positive già in essere anche nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata.

Contenuti e impatto sulla grande distribuzione

La proposta qui in commento è oggetto di particolare attenzione da parte delle aziende della DMO. Il settore, infatti, si connota per la presenza di alcune significative esperienze di partecipazione adottate in taluni casi (es. multinazionali francesi) su impulso “culturale” da parte della casa-madre mentre, in altre circostanze, avanzate su stimolo di quelle disposizioni normative promozionali che prevedono benefici fiscali e contributivi a favore di aziende e lavoratori. Si tratta perlopiù di schemi partecipativi frutto di un delicato processo di composizione degli interessi ricercato nell'ambito delle relazioni tra azienda e lavoratori.

Nella suddetta direzione è particolarmente apprezzabile la proposta che, in termini sostanziali, rinvia alla contrattazione collettiva *in primis* (e poi agli Statuti delle imprese) la possibilità di declinare praticamente forme di partecipazione gestionale dei lavoratori. In senso opposto, pertanto, non si ritengono opportune soluzioni normative dirette ad imporre condotte partecipative che, nella sostanza, rischierebbero di:

- condizionare gli equilibri già (faticosamente) raggiunti dalla contrattazione collettiva;
- minacciare i modelli esistenti;
- pregiudicare eventuali disponibilità ad implementare progetti partecipativi.

Occorre, dunque, un intervento che, in ogni caso, salvaguardi le forme di coinvolgimento dei dipendenti già in essere, promuovendo, anche mediante il ricorso a misure incentivanti, l'adozione delle pratiche in parola per le imprese che intendessero percorrere dette possibilità. **Al riguardo, sarebbe certamente auspicabile prevedere apposite agevolazioni per lavoratori e imprese finalizzate alla riduzione del carico fiscale e contributivo, laddove la contrattazione collettiva introduca piani di partecipazione (economica e finanziaria, gestionale, consultiva ed organizzativa).** Si tratta, correttamente, di valorizzare ulteriormente quelle *best practice* – attuate anche nel settore retail - di “coinvolgimento paritetico” delle maestranze già oggi promosse dal Legislatore soprattutto in tema di premio di risultato (tassazione agevolata al 5% *in favor* del lavoratore fino a un massimo di 3.000 euro e riduzione del 20% dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro su una quota del premio di risultato non superiore a 800 euro).

Si ritiene poi opportuno precisare che per quanto attiene alla partecipazione consultiva dei lavoratori la contrattazione collettiva di settore ha già ampiamente regolato diritti di informazione e consultazione sia di livello nazionale che di c.d. “secondo livello” (si veda la Sezione Prima del CCNL DMO sottoscritto da Federdistribuzione e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil). Si evidenzia, infatti, che anche l'evoluzione della contrattazione aziendale di settore negli anni ha portato alla costituzione di numerosi organismi congiunti e paritetici finalizzati al confronto tra le parti. Ad esempio, dall'analisi degli accordi integrativi emerge, nella maggioranza dei casi, la presenza di commissioni paritetiche welfare/premi di risultato, formazione, salute e sicurezza, aventi finalità generale di monitorare ed analizzare gli andamenti delle tematiche in modo condiviso tra impresa e organizzazioni sindacali. Sono poi sempre presenti momenti informativi (talvolta anche preventivi) su svariate materie. Per citarne alcuni: investimenti; obiettivi di natura economica; processi riorganizzativi; livelli occupazionali e mercato del lavoro; prospettive ed andamenti societari; terziarizzazione di attività; orari di apertura e chiusura dei punti vendita; ambiente, salute e tecnologia; professionalità e livelli di inquadramento. **Si tratta di fasi di dialogo strutturate e ben proceduralizzate secondo le caratteristiche e le specifiche dinamiche relazionali nel tempo costruite *ad hoc* da ciascuna azienda con le rappresentanze sindacali.** Pare andare nella corretta direzione l'aver fatto salvo (esonorando) le previsioni di consultazione già poste in essere dalla contrattazione collettiva (anche nazionale). Contrariamente, le realtà aziendali che – come quelle della DMO – già detengono meccanismi consolidati di confronto con le OO.SS. subirebbero un irrigidimento o, in alcuni casi, una compromissione degli equilibri fiduciari tra le parti oltre che un considerevole (e poco giustificabile) onere procedurale di consultazione difforme dalle prassi in atto. Sul punto, pertanto, è auspicabile un chiarimento che non lasci dubbi sull'ambito di applicazione della norma.

Si apprezza il ripensamento circa la figura del Garante della sostenibilità sociale delle imprese (prevista nella versione del testo base esaminato presso la Camera dei Deputati, A.C. 1573), avente il compito di certificare la condotta d'impresa responsabile della società e valutare, a tale riguardo, anche la documentazione relativa agli istituti partecipativi. **Una previsione, questa, che avrebbe rischiato di intimorire le imprese – sottoposte ad un ulteriore controllo – rallentando, di fatto, il processo di adozione e diffusione di modelli partecipativi.**

Considerazioni conclusive

- In un contesto italiano in cui le esperienze di partecipazione dei lavoratori non sono ancora pienamente decollate, **apprezziamo la proposta di legge in esame e auspichiamo un consolidamento della struttura normativa adeguata a sostenere e valorizzare le pratiche già esistenti nell'ambito della contrattazione collettiva anche del settore *retail*.**
- Desideriamo evidenziare che l'introduzione di schemi partecipativi per via legislativa dovrà realizzarsi nel rispetto dell'ampia autonomia e fiducia che l'ordinamento ripone nelle relazioni di lavoro. Condividiamo **l'implementazione pratica degli strumenti di partecipazione intesa come facoltà – e non come obbligo – di esercizio per le parti sociali.** Non si ritengono pertanto opportune soluzioni normative dirette ad imporre condotte partecipative che, nella sostanza, rischierebbero di:
 - condizionare gli equilibri già (faticosamente) raggiunti dalla contrattazione collettiva;
 - minacciare i modelli esistenti;
 - pregiudicare le eventuali disponibilità ad implementare progetti partecipativi.
- Infine, si accoglie con favore il principio di salvaguardia dei contratti collettivi: la previsione di **procedure di consultazione dei lavoratori, se non correttamente circoscritte alle aziende prive di tali meccanismi, possono sovrapporsi con le pratiche e le consolidate condotte già definite dalla contrattazione collettiva.** Diversamente, il rischio è di irrigidire o, in alcuni casi, compromettere gli equilibri fiduciari tra le parti oltre che introdurre un considerevole (e poco giustificabile) onere procedurale di consultazione difforme dalle prassi in atto.
