

Il Disegno di legge sulla partecipazione dei lavoratori nell'impresa

DISEGNO DI LEGGE

*Prima bozza provvisoria di testo unificato in materia
di partecipazione dei lavoratori nell'impresa - 18.V.09*

Articolo 1

Contenuto del contratto istitutivo

1. Le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo volto a istituire una delle forme seguenti di informazione, consultazione, partecipazione, o coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento azienda, attraverso cui i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni concernenti l'attività dell'impresa:

a) obblighi di informazione o consultazione a carico dell'impresa stessa nei confronti delle organizzazioni sindacali stesse, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, in conformità con il diritto comunitario laddove esso ponga disposizioni vincolanti in proposito;

b) procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle corrispondenti prerogative;

c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze e poteri di indirizzo o controllo in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione delle pari opportunità, le forme di remunerazione

collegata al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;

e) istituzione di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa;

f) distribuzione di azioni o quote del capitale societario ai lavoratori, con o senza partecipazione di loro rappresentanti nel consiglio di amministrazione;

g) trasformazione di quote di trattamento di fine rapporto destinate a maturare in futuro in azioni o quote di capitale societario;

h) la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza, a norma dell'articolo 3;

i) accesso dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa attraverso la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure associazioni di lavoratori, che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

Articolo 2

Requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo

1. Il contratto istitutivo di una delle forme di partecipazione di cui alle lettere *g)*, *h)* o *i)* dell'articolo 1 può essere stipulato con effetti estesi a tutti i dipendenti dell'impresa

a) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, secondo la disciplina di fonte collettiva della rappresentatività sindacale applicabile nell'impresa, sia dotata di rappresentatività maggioritaria;

b) in difetto di tale disciplina di fonte collettiva, da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, nella più recente elezione di rappresentanti

sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente più di metà dei voti espressi.

[formulazione alternativa:

b) in difetto di tale disciplina di fonte collettiva, da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che possa considerarsi maggioritaria sulla base di un indice composto per metà sulla base del risultato elettorale nella più recente elezione di rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, e per metà sulla base del numero degli iscritti.]

2. In difetto della disciplina di fonte collettiva di cui alla lettera *a)* e del requisito di cui alla lettera *b)*, il contratto istitutivo di una delle forme di partecipazione di cui alle lettere *g)*, *h)* o *i)* dell'articolo 1, stipulato da qualsiasi organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali, deve essere sottoposto a referendum tra tutti i dipendenti dell'impresa.

3. Il referendum di cui al comma precedente è regolato mediante accordo tra l'impresa e le rappresentanze sindacali costituite presso di essa. In difetto di accordo applicabile, il referendum è organizzato, in ogni sua fase di svolgimento e di scrutinio dei voti, da un comitato costituito pariteticamente da un membro designato da ciascuna organizzazione firmataria del contratto istitutivo e da altrettanti membri designati dall'impresa, più un membro ulteriore con funzioni di presidente, designato a maggioranza dai rappresentanti sindacali e dell'impresa. Allo scrutinio dei voti possono assistere tutti i dipendenti dell'impresa. L'eventuale controversia concernente l'esercizio del diritto di voto da parte di ciascun dipendente dell'impresa, o il corretto scrutinio dei voti, è risolta dalla Direzione provinciale per l'impiego, previa costituzione del contraddittorio tra la parte ricorrente, l'impresa e tutte le organizzazioni sindacali interessate.

Articolo 3

Consigli di sorveglianza

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di 300 lavoratori e 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 conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, mediante contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.

2. La ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza e le modalità di designazione degli stessi sono determinate mediante lo stesso accordo aziendale. Qualora nell'impresa sia stato attivato un piano di azionariato di cui all'articolo 4, almeno un posto nel Consiglio di sorveglianza deve essere riservato a un rappresentante dei dipendenti che aderiscano al detto piano.

Articolo 4

Partecipazione azionaria dei lavoratori

1. I contratti collettivi o individuali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento, o fondazioni, o associazioni alle quali i dipendenti possano partecipare.

2. Un contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 può disporre che una quota della retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, destinata a maturare da un dato tempo futuro, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale, o diritti di opzione sulle stesse, attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare.

3. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate a consentire la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa, secondo quanto previsto dai

due commi precedenti, non si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 2441 del codice civile.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 51, commi 2, lettere g) e g-bis) e 2-bis, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917, e successive modificazioni, si applicano anche alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati ai dipendenti a norma del secondo comma. A tal fine, l'importo massimo di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 51 del detto testo unico è fissato in 2600 euro e il periodo minimo di possesso di cui alla medesima lettera è fissato in quattro anni.

5. Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano. Si intendono per tali i prestiti erogati dai soggetti indicati nell'articolo 51, comma 2-bis, del citato testo unico delle imposte sui redditi, destinati alla sottoscrizione di azioni dell'impresa o di apposite società di investimento incaricate della sottoscrizione di azioni dell'impresa.

6. Gli importi versati dai dipendenti dell'impresa aderenti al piano di partecipazione azionaria, diversi da quelli di cui al comma 4 e fino a un massimo di 5200 euro, danno diritto a una detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche pari al 19 per cento degli importi stessi.

Articolo 5

Partecipazione al finanziamento e al risultato di piani industriali

1. Mediante il contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 possono essere disposti:

a) il differimento di una parte della retribuzione dei dipendenti dell'impresa al raggiungimento di determinati obiettivi oggettivamente verificabili;

b) forme di organizzazione del lavoro o della distribuzione dei tempi di lavoro diverse da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale eventualmente applicabile.

2. Nel caso di cui alla lettera *a)* del primo comma la pattuizione deve disporre anche l'attribuzione ai dipendenti, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, di una parte predeterminata del risultato operativo lordo imputabile al successo dell'iniziativa.

3. I rappresentanti sindacali che hanno partecipato alla stipulazione del contratto aziendale di cui al primo comma hanno diritto di accedere immediatamente a tutte le informazioni di cui l'impresa dispone circa l'andamento del piano industriale oggetto dell'accordo. Il diniego di accesso o la reticenza in proposito da parte dei responsabili dell'impresa costituisce comportamento antisindacale a norma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

4. Quanto erogato ai dipendenti a titolo di partecipazione al risultato del piano industriale, in attuazione della clausola collettiva di cui al primo comma, non concorre a costituire la retribuzione imponibile ai fini della contribuzione previdenziale.



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore ADRAGNA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 APRILE 2009

Norme per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione sulla
collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende

ONOREVOLI SENATORI. - Nel 60° anniversario della Costituzione, la ricognizione della Parte Prima individua nell'articolo 46 una norma programmatica rimasta inattuata. Va detto che essa non è la sola. Si pensi all'articolo 39 sulla registrazione dei sindacati aventi un ordinamento interno su base democratica; all'articolo 40 sulle leggi regolatrici del diritto di sciopero; all'articolo 41 sulla programmazione economica; all'articolo 42 sulla funzione sociale della proprietà privata; all'articolo 43 sui servizi pubblici essenziali e sulle fonti di energia; all'articolo 44 sull'aiuto alla piccola e media proprietà contadina; all'articolo 47 sulla promozione del risparmio popolare.

E tuttavia, l'articolo 46 - che sancisce «il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende» (una formula aperta, secondo la definizione di Treu) fra le disposizioni costituzionali non realizzate è quella che, negli scenari delle trasformazioni sociali del terzo millennio - dopo il crollo del Muro di Berlino e il tramonto delle ideologie che propugnavano la lotta di classe - appare disegnare una prospettiva di modernità e di progresso poiché si fonda su di un valore che può rivelarsi uno dei fattori decisivi per lo sviluppo economico del nostro Paese: e cioè il principio della non contrapposizione tra azienda e lavoratori e, anzi, della permanente cooperazione di questi ultimi nelle scelte decisionali e nella realizzazione dei processi produttivi dell'impresa, in nome dell'interesse comune alla sua crescita.

Tornano così di attualità le parole dell'onorevole Gronchi, futuro Presidente della Repubblica, nella seduta dell'Assemblea costituente del 14 maggio 1947, in occasione della discussione dell'attuale articolo 46

della Costituzione, il quale rilevò che l'articolo contiene due concetti: il primo si rifà esplicitamente alle esigenze della produzione, alla quale deve essere subordinata l'elevazione economica e sociale del lavoro, perché l'imperativo categorico in ogni tipo di sistema economico è quello di produrre di più affinché vi siano più utili da distribuire; il secondo concetto è quello della collaborazione, la quale vuol far salvi taluni principi senza dei quali non vi è ordinata e perciò feconda attività produttiva: primo fra tutti l'unità di comando nell'azienda, una «posizione gerarchica di compiti e di responsabilità della quale sarebbe assurdo e contrario agli interessi stessi dei lavoratori non tenere conto».

Va ricordato che le prime iniziative parlamentari volte a dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione risalgono agli anni Novanta (vedi atto Camera n. 5744, Alemanno e altri, della XIII legislatura), e sono proseguite nella XIV legislatura (Cirielli ed altri, atto Camera n. 2023; Delbono e altri, atto Camera n. 4039), e nella XV legislatura (Treu/Adragna e altri, atto Senato n. 1177), senza peraltro approdare né in Assemblea e neppure al voto finale in Commissione.

Il presente disegno di legge intende riportarsi alle convincenti motivazioni che stavano all'origine di quest'ultima proposta, per la quale «il carattere collettivo della gestione (delle azioni) e la presenza di agevolazioni appaiono caratteristiche necessarie affinché l'azionariato dei dipendenti possa rivelarsi efficace quale: strumento di miglioramento continuo aziendale; strumento di partecipazione e di coinvolgimento nella gestione della società; canale di finanziamento «speciale» per l'impresa. Il raggiungimento di tali obiettivi rende lo strumento poten-

zialmente gradito a tutte le parti sociali coinvolte: gli azionisti, i lavoratori e la collettività, assumendo una valenza non meramente redistributiva, ma strategica nell'innovazione del sistema industriale e finanziario nazionale. La scelta di coinvolgere i lavoratori collettivamente nella proprietà (cioè tramite l'uso dello strumento azionario) consente di beneficiare in tutti i sensi della partecipazione (legando cioè i diritti patrimoniali e di voto) cosa che per esempio il *profit sharing* o la partecipazione per statuto dei lavoratori in sede di controllo non consentirebbero».

Sempre in analogia con le ragioni enunciate dal suddetto disegno di legge, per l'individuazione dei mezzi economici della partecipazione dei lavoratori si può pensare di «finanziare i finanziatori», cioè di canalizzare risorse finanziarie agevolate sui lavoratori affinché possano partecipare all'emissione. L'opportunità di favorire il finanziamento dei lavoratori verso l'impresa si giustifica anche per il ruolo segnaletico dell'*insider*-lavoratore che si mette in gioco e che di fatto si vincola così a garantire il proprio contributo in termini di impegno e di controllo.

Il meccanismo di auto-finanziamento che qui viene indicato è quello dei prestiti gratuiti erogati dalle banche agli aspiranti azionisti-lavoratori e la destinazione di una parte dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto (TFR), cespiti entrambi sottratti all'imposizione fiscale. Per quanto concerne l'approvvigionamento delle risorse finanziarie necessarie ad assicurare la partecipazione dei lavoratori nelle imprese non si può non rilevare che un primo passo in questa direzione è stato compiuto con la legge finanziaria per il 2004 (legge 24 dicembre 2003, n. 350) che nell'articolo 4, commi 112, 113, 114 e 115, ha istituito un Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, allo scopo di sostenere programmi finalizzati alla parte-

cipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime.

Ciò premesso, il principale punto di svolta del presente schema normativo rispetto alle elaborazioni precedenti è costituito dal diverso strumento istituzionale individuato per la realizzazione dei piani azionari dei lavoratori, e cioè la fondazione, qual è disciplinata dal codice civile.

Siffatta scelta si fa preferire all'ipotesi, adombrata in una delle precedenti proposte legislative, di affidare l'attuazione dei piani a società di investimento a capitale variabile (SICAV) e ciò per la maggiore snellezza di funzionamento delle fondazioni e per il loro assoggettamento ai controlli della pubblica autorità, garanzia di una corretta amministrazione e della certezza del perseguimento degli scopi previsti dallo statuto e dalla legge per la gestione delle azioni dei lavoratori.

Il tema del valore sociale che tali azioni rivestono venne affrontato dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) nel corso di un'audizione dinanzi alla Camera dei deputati (Commissioni riunite VI e XI, 5 febbraio 2004). Secondo la suddetta Autorità indipendente la possibilità di distribuire ai dipendenti parte degli utili generati dall'impresa attraverso lo strumento azionario svolge una indubbia funzione di stimolo del lavoratore e realizza un principio di uguaglianza sostanziale attraverso una compiuta valorizzazione del capitale-lavoro. Se pure le ricerche in materia non hanno fornito risultati incontrovertibili, nei casi in cui sono state poste in essere forme retributive collegate agli utili dell'impresa si è generata una tendenza all'aumento della produttività aziendale.

La Consob pose inoltre l'accento sulla «possibilità di prevedere [...] forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione della società utilizzando ad esempio lo strumento degli accordi parasociali. [...] In alternativa alla partecipazione all'organo di gestione, si potrebbe pensare alla partecipazione dei la-

voratori nell'ambito degli organi che svolgono funzioni di vigilanza e controllo sulla gestione, onde evitare eccessive conflittualità sulle scelte strategiche dell'impresa che potrebbero rendere difficoltosi i processi decisionali all'interno dell'azienda».

Circa la posizione della Confindustria in ordine alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati d'impresa si deve ricordare l'intervento, in sede di audizione dinanzi alle Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera dei deputati del 12 febbraio 2004, svolto dai rappresentanti Guidi, Usai, Riccardi e La Monica.

Essi sottolinearono che «il miglioramento della competitività passa necessariamente attraverso la definizione di un sistema più partecipativo e più qualificato di coinvolgimento dei dipendenti nella vita dell'impresa, non si può, tuttavia, non rilevare come il tema della partecipazione azionaria dei lavoratori si connetta in modo indissolubile al dibattito sui diritti di partecipazione dei lavoratori negli organismi di gestione e di controllo delle società. [...] In tale prospettiva l'organo di rappresentanza degli azionisti-dipendenti non dovrebbe coincidere con il sindacato che, avendo obiettivi e funzioni diverse, potrebbe trovarsi in conflitto di ruolo [...]. Da quanto accennato già emerge in modo evidente che l'azionariato è un argomento tutt'altro che neutrale in quanto può modificare delicati equilibri organizzativi e influenzare la definizione di numerose variabili d'impresa quali le politiche del personale e retributive, le relazioni industriali e la partecipazione dei dipendenti ai processi di accumulazione finanziaria».

In conclusione la Confindustria rilevò che fosse «opportuno [...] lasciare alla negoziazione tra le parti sociali, così come sollecitato anche dalle normative comunitarie, la facoltà di studiare applicazioni *ad hoc* e innovative».

Nel delineare il quadro dei principi della collaborazione dei lavoratori nella gestione delle aziende e della loro partecipazione

agli utili appare oltremodo utile ricordare le principali esperienze straniere in questo campo, ormai consolidate da molti decenni.

In Francia l'*Ordonnance* n. 86-1135 del 21 ottobre 1986 prevede per le società di capitali la facoltà di concedere, attraverso modifiche statutarie, voto deliberativo ai rappresentanti dei lavoratori il cui numero non può essere inferiore a quattro. L'accesso agli utili è una forma facoltativa di coinvolgimento dei dipendenti ai profitti aziendali che assume la denominazione di «*intérêt*» ed è in vigore dal 1956. Le ultime statistiche disponibili riguardano l'anno 2005 e dicono che furono distribuiti 6 miliardi di euro per 4,2 milioni di dipendenti, con una media *pro capite* di 1.400 euro.

Per le aziende con più di cinquanta addetti funziona invece la «*participation*», resa obbligatoria dal 1967. Sempre per il 2005 le cifre ufficiali affermano che essa consentì di ripartire 7 miliardi di euro fra 4,2 milioni di lavoratori, con una media *pro capite* di 1.400 euro.

Proprio di recente il Presidente della Repubblica Sarkozy ha dichiarato che, sul fronte dell'«interessamento», si dovrà fare meglio, tenuto conto che nelle imprese con meno di cinquanta addetti lavora oltre il 40 per cento dei francesi ma dove meno di un lavoratore su dieci viene coinvolto da un accordo aziendale sugli utili. Egli ha pertanto preannunziato una nuova legge che introdurrà un credito di imposta del 20 per cento dei premi versati ai lavoratori in favore sia delle piccole e medie imprese che non avevano mai attivato accordi aziendali di «interessamento» e sia per quelle dove il sistema è già operante. La legge stabilirà il termine di due anni per una prima verifica: le aziende che non avranno raggiunto l'accordo con i lavoratori per la distribuzione degli utili saranno obbligate a stipularlo.

In Germania le relazioni industriali si svolgono all'insegna di una distinzione netta di compiti e di funzioni tra il sindacato e la rappresentanza dei lavoratori affidata alla

«C.I. - Commissione Interna». Al primo spetta la legittimazione per la contrattazione collettiva e la materia degli accordi tariffari, mentre la C.I. - che rappresenta tutti i lavoratori, compresi quelli non iscritti al sindacato - si occupa essenzialmente dei piani organizzativi aziendali e delle problematiche connesse come gli orari, i turni di lavoro, la formazione del personale, i licenziamenti, e così via. Anche nella Repubblica Federale sono previste misure di partecipazione agli utili (*Erfolgsbeteiligung*) o di partecipazioni azionarie che possono assumere livelli più o meno significativi in un sistema caratterizzato dalla «cogestione» ossia dall'inserimento dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di vigilanza delle imprese.

La materia della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese non può prescindere dal diritto dell'Unione europea, che, a grandi linee, comprende:

- il regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che istituisce lo statuto della Società europea (SE) e la direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che prevede il coinvolgimento dei lavoratori alle decisioni societarie a livello di vigilanza e di sviluppo delle strategie di impresa (ma non di gestione corrente, che resta di competenza della direzione aziendale);

- la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce il sistema dell'informazione e della consultazione dei lavoratori;

- la raccomandazione n. 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa;

- la direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, che accompagna il regolamento (CE) n. 1435/2003 del Consiglio, del 22 luglio 2003, istitutivo della Società cooperativa europea.

Da ricordare inoltre la direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, direttiva trasfusa nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74.

Per completezza di riferimenti normativi occorre ricordare che il codice civile già prevede (articolo 2349) speciali categorie di azioni da assegnare ai lavoratori, con esclusione del diritto di opzione dei soci (articolo 2441, quarto comma). L'azionariato dei lavoratori viene sostenuto da apposite esenzioni fiscali e contributive entro limiti fissati dalla legge e purché le azioni non siano cedute o ritrasferite per almeno tre anni.

Il presente disegno di legge, al fine di dare finalmente attuazione al programma contenuto nell'articolo 46 della Costituzione, traduce in un sistema compiuto gli obiettivi fissati dalla norma costituzionale.

Esso si compone di 6 articoli dei quali:

- l'articolo 1 enuncia le finalità della legge;

- l'articolo 2 disciplina le modalità di informazione e di consultazione dei lavoratori nel quadro della collaborazione;

- l'articolo 3 regola la costituzione dei piani di azionariato per i lavoratori attraverso l'istituzione di apposite fondazioni il cui patrimonio è finalizzato all'acquisto e alla gestione delle azioni delle società di cui i lavoratori sono dipendenti;

- l'articolo 4 disciplina il conferimento delle risorse finanziarie alle fondazioni attraverso la devoluzione di una quota dei trattamenti di fine rapporto e/o dei corrispettivi di prestiti gratuiti da parte di istituti bancari; la distribuzione degli utili ai dipendenti; l'attribuzione alle imprese del credito di imposta del 25 per cento degli utili di partecipazione che esse versano ai dipendenti;

- l'articolo 5 prevede che, con il consenso dei dipendenti, i premi di produzione siano convertiti in azioni della società;

- l'articolo 6 propone che i contratti collettivi possano prevedere che uno dei sindaci delle società per azioni in cui parte delle azioni sia detenuta dalla fondazione, venga nominato dall'assemblea dei soci su designazione della fondazione medesima;

- l'articolo 7 estende alle aziende non costituite in società per azioni le forme di collaborazione previste dalle disposizioni dei precedenti articoli, in quanto applicabili.

Inoltre, per l'importanza che esse rivestono nella prospettiva in cui si colloca il presente disegno di legge, vanno richiamate le dichiarazioni di un autorevole membro del Governo circa i rapporti tra imprese e lavoratori: «Noi ipotizziamo una fase *post* ideologica nella quale lavoratori e imprenditori condividono obiettivi e risultati [...]. Perché non prevedere forme di azionariato dei lavoratori, che se realizzate d'intesa fra le parti, possano consentire a un rappresentante dei lavoratori di avere un posto nel collegio sindacale, sede del controllo sulla trasparenza del bilancio?»; «Il Governo è contrario all'idea di una partecipazione alla gestione. Però dobbiamo avvicinare sempre più il salario alla condivisione degli utili. Uno dei modi potrebbe essere quello di distribuire titoli dell'azienda: titoli speciali, con limitati diritti di alienabilità [...]. Magari i lavoratori potrebbero esprimere propri rappresentanti

all'interno del collegio sindacale, per verificare la trasparenza del bilancio. E in questa ottica il bilancio può essere la misura di una buona parte del guadagno per i dipendenti» (Maurizio Sacconi, Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, interviste al «Corriere della Sera» del 25 maggio 2008 e a «Panorama» del 17 luglio 2008)

Significativamente, le questioni poste dal Ministro hanno trovato riscontro positivo in una parte importante del mondo sindacale: la CISL infatti ritiene che la compartecipazione dei dipendenti nelle aziende non significa solo mettere più soldi in busta paga, ma coinvolgere i lavoratori nella produttività, e quindi nell'utile dell'azienda, essendo auspicabile che essi partecipino «direttamente al rischio e ai profitti d'impresa, diventando azionisti» (Raffaele Bonanni, intervista a «Panorama» del 25 maggio 2008).

Da ultimo non si può non rilevare che, a rendere ancora più attuale la scelta politico-legislativa volta ad introdurre l'azionariato dei dipendenti delle aziende, sovviene il «modello Detroit» che - attraverso l'ingresso della *United Automobile Workers* nel capitale della Chrysler sotto la spinta della drammatica crisi economico-finanziaria americana - si viene affermando come strumento di salvataggio delle grandi industrie e, contemporaneamente, come nuovo inizio di una significativa compartecipazione dei sindacati dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, disciplina i modi e i limiti del diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende costituite in società per azioni o in altre forme.

Art. 2.

(Procedure di informazione e consultazione dei lavoratori)

1. I contratti collettivi o, in mancanza, quelli aziendali, prevedono procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori, attraverso le loro rappresentanze sindacali:

a) sulla situazione economico-produttiva dell'impresa;

b) sui programmi di sviluppo e sulla prevedibile evoluzione dei flussi occupazionali;

c) sui cambiamenti dell'organizzazione del lavoro nonché del funzionamento delle unità e dei reparti produttivi. L'azienda interpellata le rappresentanze dei lavoratori, anche su loro richiesta, circa l'opportunità di introdurre nuovi *standard* di lavoro volti a migliorare i processi produttivi.

2. Ferma restando per le imprese e i gruppi d'impresе di dimensioni comunitarie l'applicazione della direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, le disposizioni sulle informazioni riservate di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, si applicano anche a tutte le altre imprese costituite in società per azioni.

Art. 3.

*(Piani di azionariato per i lavoratori.
Costituzione di fondazioni)*

1. La collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende costituite in società per azioni si attua attraverso i piani di azionariato dei dipendenti, volontariamente istituiti sulla base dei contratti collettivi o dei contratti aziendali di categoria.

2. Le rappresentanze sindacali unitarie, ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, le associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori più rappresentative a livello nazionale promuovono i piani di azionariato attraverso la costituzione di apposite fondazioni ai sensi degli articoli 14 e seguenti del codice civile.

3. L'atto costitutivo delle fondazioni deve prevedere:

a) le modalità del conferimento delle somme da parte dei lavoratori dell'azienda per la costituzione del patrimonio della fondazione;

b) le modalità di formazione dei piani di azionariato riferiti a ciascuna azienda;

c) l'acquisto e la gestione delle azioni delle società in rappresentanza dei lavoratori delle rispettive aziende;

d) i criteri e le modalità di erogazione delle rendite azionarie.

Art. 4.

(Patrimonio delle fondazioni)

1. I contratti collettivi o aziendali possono stabilire che i lavoratori provvedano alla costituzione del patrimonio della fondazione attraverso la devoluzione di una quota del trattamento di fine rapporto ovvero mediante il corrispettivo di prestiti gratuiti erogati dalle banche, i cui oneri finanziari sono deducibili dal reddito di impresa dei soggetti eroganti.

Le modalità e le condizioni dei prestiti sono disciplinati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e della politiche sociali.

2. Le somme di cui il lavoratore consegue la disponibilità in applicazione del comma 1 sono deducibili dal suo reddito complessivo.

3. Gli utili azionari riscossi dalle fondazioni e distribuiti ai lavoratori non costituiscono redditi da lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e non sono altrimenti soggetti a imposizione tributaria.

4. Alle imprese è riconosciuto un credito d'imposta pari al 25 per cento degli utili azionari che esse destinano ai dipendenti attraverso le fondazioni.

Art. 5.

(Convertibilità in azioni dei premi di produzione)

1. I contratti collettivi o aziendali possono prevedere che gli importi dei premi di produzione attribuiti alla generalità dei dipendenti dell'azienda o a particolari categorie di essi siano convertiti in azioni della società, da assegnare consensualmente ai lavoratori. A tali azioni si applica la disposizione di cui all'articolo 4, comma 3.

Art. 6.

(Designazione di un sindaco da parte dei dipendenti azionisti delle società per azioni)

1. Il contratto collettivo o aziendale può prevedere che uno dei sindaci della società per azioni, delle quali una parte sia detenuta dalla fondazione, sia nominato dall'assemblea dei soci su designazione della fondazione medesima.

Art. 7.

(Aziende non costituite in società per azioni)

1. I contratti collettivi o aziendali possono prevedere forme di collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende non costituite in società per azioni, sulla base delle disposizioni della presente legge in quanto applicabili.



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori BONFRISCO e CASOLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 30 DICEMBRE 2008

Delega al Governo per la promozione della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione delle imprese

ONOREVOLI SENATORI. - La legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha rappresentato nel nostro Paese un importante tassello nel processo di modernizzazione del mercato del lavoro. Essa ha indubbiamente avuto il merito non solo di determinare le condizioni per un drastico ridimensionamento delle percentuali di disoccupazione, ma anche di introdurre una nuova visione dell'articolazione dei rapporti di lavoro in linea con la legislazione di altri Paesi europei.

Il presente disegno di legge si inserisce nella nuova visione del diritto del lavoro introdotta dalla legge n. 30 del 2003, promuovendo un modello evoluto di relazioni industriali: un modello in cui si possano conciliare collaborazione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori al fianco degli imprenditori, nel comune obiettivo di porre al centro la persona, in una logica di fidelizzazione e di promozione dell'occupabilità.

Il disegno di legge si muove in una logica di coerenza con la legislazione di tipo promozionale della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione delle imprese. L'approvazione della proposta di legge consentirebbe quindi di portare a definitivo perfezionamento il progetto riformatore tracciato nel «Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia» (2001) e quindi nella legge n. 30 del 2003.

Partendo dalle esperienze dei Paesi nei quali tale modello di partecipazione si è sviluppato (Francia, Stati Uniti e in parte Svezia e Germania) si comprendono il *gap* legislativo italiano e la necessità di colmare un vuoto. Attualmente, infatti, stante la mancanza di strumenti giuridici *ad hoc* per la gestione collettiva delle azioni, le esperienze di azionariato dei dipendenti si risolvono attraverso strumenti ordinari del diritto societario

che però risultano particolarmente inadeguati.

In linea generale l'azionariato dei dipendenti è inquadrato nella categoria degli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla proprietà e al controllo dell'impresa; questa forma di coinvolgimento può far leva sia su titoli finanziari sia su strumenti di contrattazione salariale. Si parla di partecipazione di lavoratori, infatti, quando a costoro sono attribuiti diritti di proprietà o di controllo: nel primo caso la partecipazione comporta il diritto a percepire una quota prefissata del reddito residuale dell'impresa, nel secondo caso il diritto a partecipare a scelte di gestione dell'impresa.

Il presente disegno di legge intende promuovere entrambe le forme di partecipazione di lavoratori richiamate. Al fine di ottenere finalmente una relazione armonica tra capitale e lavoro, il presente disegno di legge - all'articolo 1 - delega il Governo all'adozione di uno o più decreti legislativi volti alla disciplina e alla promozione suddetta nell'osservanza di principi e criteri direttivi, tra i quali figurano la previsione di piani di partecipazione azionaria dei dipendenti sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale. Per i «lavoratori azionisti» - nell'ottica del disegno di legge - dovrà essere prevista l'impossibilità di alienare per almeno tre anni dalla data di acquisto gli strumenti finanziari oggetto dei piani. Questi ultimi sono conferiti a un fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società d'investimento a capitale variabile (SICAV), che emette in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo. Le caratteristiche del fondo comune d'impresa sono regolamentate con decreto

del Ministro dell'economia e delle finanze e previo parere della Banca d'Italia e della Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB). L'adesione alla partecipazione azionaria dovrà ovviamente intervenire su base volontaria e sarà consentita anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato (unica eccezione quella dei lavoratori in prova).

Per l'assoluta tutela dei lavoratori, poi, dovrà essere garantita la possibilità di alienare le azioni, anche prima dei tre anni previsti, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio nella quale rientrino gli strumenti finanziari oggetto dei piani o qualora si verificano altri eventi di natura straordinaria, riguardanti la società, indicati nei piani; sempre nell'ottica della tutela del lavoratore e in rappresentanza di esso, inoltre, i decreti legislativi dovranno prevedere la presenza di un professionista, in possesso dei prescritti requisiti di onorabilità e di professionalità, che siederà a pieno titolo nel collegio dei revisori dei conti e negli altri organi di controllo e di vigilanza dell'azienda.

Tra i criteri direttivi è previsto il divieto di esecuzione di operazioni di investimento e disinvestimento del patrimonio da parte del fondo comune d'impresa, fatte comunque salve la facoltà di investire gli utili e gli altri proventi e la possibilità di distribuzione degli stessi utili e proventi agli aderenti al piano che, di conseguenza, ne trarranno immediato beneficio economico. Per i fondi comuni d'impresa devono essere previsti un trattamento fiscale teso ad agevolare la partecipazione azionaria dei lavoratori e in ogni caso compiti di controllo e di vigilanza su di essi

da parte della CONSOB, la quale presenterà al Governo e al Parlamento un rapporto annuale.

Il presente disegno di legge, proprio in quanto mira a promuovere un'ampia partecipazione dei lavoratori al capitale sociale delle imprese, prevede la possibilità per gli aderenti ai fondi comuni d'impresa di avvalersi di quote del trattamento di fine rapporto maturato prima del 31 dicembre 2006.

Tra i principi e criteri direttivi, in un'ottica di promozione della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, figurano la previsione di forme di informazione dei lavoratori circa l'andamento dell'attività dell'impresa e la previsione di uno statuto partecipativo dei lavoratori nelle imprese interessate, il quale preveda congrui poteri di impulso e di vigilanza in materia di pari opportunità, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di formazione professionale.

Il disegno di legge stabilisce direttamente - all'articolo 2 - che ciascun lavoratore aderente ai fondi comuni d'impresa indichi, all'atto dell'adesione ai piani di partecipazione azionaria, i beneficiari, in caso di morte, degli strumenti finanziari oggetto dei piani. In assenza di indicazione sono considerati beneficiari gli eredi legittimi e, in ultima istanza, il fondo comune a cui il lavoratore aderisce.

L'articolo 3 reca la disciplina della procedura di adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui all'articolo 1, prevedendo altresì un termine di diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi attuativi per l'emanazione di disposizioni correttive e integrative.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a disciplinare e a promuovere la partecipazione dei lavoratori alle imprese nell'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione di piani di partecipazione azionaria dei dipendenti sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale o di aziende appartenenti a un medesimo gruppo, con vincolo di inalienabilità degli strumenti finanziari oggetto dei piani per una durata non inferiore a tre anni dalla data di acquisto;

b) conferimento degli strumenti finanziari oggetto dei piani di partecipazione azionaria a un fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società d'investimento a capitale variabile (SICAV), che emette in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo. Le caratteristiche del fondo comune d'impresa sono determinate con regolamento adottato con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB);

c) adesione volontaria ai piani di partecipazione azionaria da parte dei singoli dipendenti, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova;

d) possibilità di alienazione delle azioni, anche prima del termine stabilito ai sensi della lettera a) o del maggiore termine previsto dai piani, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio nella quale rientrino gli strumenti finanziari oggetto dei piani o qualora si verificino altri eventi di natura straordinaria, riguardanti la società, indicati nei piani;

e) presenza nei collegi dei revisori dei conti e negli altri organi di controllo e di vigilanza delle aziende che istituiscono piani di azionariato dei dipendenti di un professionista, in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità stabiliti dalla legge, in rappresentanza dei lavoratori;

f) divieto di esecuzione di operazioni di investimento e disinvestimento del patrimonio da parte del fondo comune d'impresa, fatta salva la facoltà di investire gli utili e gli altri proventi percepiti dal fondo in strumenti finanziari emessi da imprese che prevedono i piani di partecipazione azionaria, ferma restando la possibilità di distribuzione degli stessi utili e proventi agli aderenti al piano;

g) previsione di un trattamento fiscale agevolato per i fondi comuni d'impresa di cui alla lettera b);

h) affidamento dei compiti di controllo e di vigilanza sui fondi comuni d'impresa alla CONSOB, la quale è tenuta a presentare al Governo e al Parlamento un rapporto annuale sull'andamento dei medesimi fondi comuni;

i) possibilità per i lavoratori aderenti ai fondi comuni d'impresa, costituiti secondo quanto disposto dalla presente legge, di avvalersi di quote del trattamento di fine rapporto maturato prima del 31 dicembre 2006, allo scopo di finanziare la partecipazione ai piani di azionariato dei dipendenti istituiti nell'impresa di appartenenza. Il regolamento del fondo comune indica la misura della quota di cui al periodo precedente nonché le relative modalità di conferimento;

l) previsione di forme di informazione dei lavoratori circa l'andamento dell'attività dell'impresa;

m) previsione di uno statuto partecipativo dei lavoratori nelle imprese interessate ai piani di partecipazione azionaria, il quale preveda congrui poteri di impulso e di vigilanza in materia di pari opportunità, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di formazione professionale.

Art. 2.

1. Ciascun lavoratore aderente ai fondi comuni d'impresa, costituiti secondo quanto disposto dalla presente legge, indica, all'atto dell'adesione ai piani di partecipazione azionaria di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), i beneficiari, in caso di morte, degli strumenti finanziari oggetto dei piani. In assenza di indicazione sono considerati beneficiari gli eredi legittimi e, in ultima istanza, il fondo comune d'impresa a cui il lavoratore aderisce.

Art. 3.

1. Gli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge, ciascuno dei quali deve essere corredato della relazione tecnica di cui all'articolo 11-ter, comma 2, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, sono deliberati in via preliminare dal Consiglio dei ministri, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale. Tali schemi sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario, che sono resi entro trenta giorni dalla data di assegnazione dei medesimi schemi. Entro i trenta giorni successivi all'espressione dei pareri, il Governo, ove non in-

tenda conformarsi alle condizioni ivi eventualmente formulate con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dei necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni competenti, che sono espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

2. Disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi di cui al comma 1 possono essere adottate entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti medesimi, nel rispetto dei principi e criteri direttivi previsti dalla presente legge e con le stesse modalità di cui al comma 1. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni correttive e integrative, il Governo è delegato ad adottare i decreti legislativi recanti le norme eventualmente occorrenti per il coordinamento dei decreti emanati ai sensi della presente legge con le altre leggi dello Stato e per l'abrogazione delle norme divenute incompatibili.



DISEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei senatori TREU, ROILO, ADRAGNA, BIONDELLI, GHEDINI,
NEROZZI, PASSONI e BLAZINA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 30 LUGLIO 2008

Disposizioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori,
nonché di partecipazione azionaria dei dipendenti

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge intende offrire un'organica definizione normativa della partecipazione dei lavoratori alle attività d'impresa, intesa nella duplice accezione del riconoscimento ad essi di una compiuta rete di diritti di informazione e consultazione e della regolazione delle forme di rappresentanza dei lavoratori negli organi amministrativi delle società di capitali.

1. Il disegno di legge presentato è imperniato essenzialmente sui seguenti punti:

a) riconoscimento per legge di una base minima di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, in applicazione tra l'altro di recenti normative adottate dal Consiglio dell'Unione europea, con la possibilità di conseguire, per contratto collettivo, diritti ulteriori;

b) valorizzazione della recente riforma dell'organizzazione interna della società di capitali, che consente alle società per azioni (Spa) la possibilità della «amministrazione opzionale», nel senso dell'adozione del cosiddetto «sistema dualistico» (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza), con la possibilità di immettere nel consiglio di sorveglianza un certo numero di rappresentanti della parte lavoratrice, in parte eletti dai dipendenti dell'impresa, in parte designati dai sindacati più rappresentativi;

c) istituzione di comitati consultivi costituiti da rappresentanti dei lavoratori;

d) previsione dell'obbligo delle imprese costituite in forma di società di pubblicare annualmente un rendiconto inerente la situazione complessiva dell'azienda;

e) istituzione di piani di azionariato dei dipendenti.

2. Negli ultimi venti anni la partecipazione dei lavoratori, intesa nelle diverse forme ricordate, si è diffusa nella maggior parte dei Paesi europei e oggi trova discipline legislative e/o contrattuali in tutti gli ordinamenti nazionali che fanno parte dello spazio economico europeo.

Questo sviluppo è avvenuto indipendentemente dalla iniziativa del legislatore comunitario e prima di essa: anzi, per molti versi l'ha influenzata. Varianti nazionali di ciascuna forma partecipativa si sono consolidate per effetto di leggi e/o di norme contrattuali, determinando un grado differente di partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali ai vari livelli aziendali e societari, con efficacia e con diffusione diverse a seconda della fonte normativa dei diritti in questione. Pur nella diversità delle fonti e dei sistemi nazionali di relazioni collettive, i vari modelli di partecipazione presentano comunque una caratteristica comune: essi sono concepiti non come elementi a se stanti, ma come parti di un sistema complesso di relazioni collettive nell'impresa che, partendo da uno «zoccolo» minimo di diritti di informazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti nelle materie che interessano più direttamente i lavoratori (come la protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la tutela dell'occupazione e delle condizioni di lavoro nelle situazioni di crisi e di ristrutturazioni aziendali), ha come obiettivo quello di coinvolgere il personale nelle decisioni gestionali più cruciali.

3. Nel nostro Paese non sono mancati i tentativi di aprire nuove strade alla partecipazione dei lavoratori nelle imprese: ne sono testimonianza non solo le specifiche e circoscritte esperienze innovative fondate su accordi negoziali a livello di imprese (il proto-

collo Telecom Italia Mobile e il testo unico Zanussi, tra i più dibattuti) ma anche il progressivo e più generale mutamento di cultura e di valori.

Va detto anzitutto che un contributo utile a rimuovere le resistenze di ordine ideologico e culturale che in passato hanno frenato la progettazione o la concreta implementazione di ipotesi innovative, nel campo del coinvolgimento e della partecipazione del personale, deriva da una maturazione del pensiero economico in sede non solo accademica ma anche nelle associazioni e da una maggiore conoscenza reciproca dei sistemi nazionali di relazioni industriali da parte dei dirigenti e dei rappresentanti sindacali dei vari Paesi. Tale maturazione è stata favorita, oltre che dal processo di integrazione europea, dal concreto operare degli strumenti di rappresentanza sindacale in ambito europeo, tra i quali è doveroso ricordare l'esperienza applicativa della direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, recante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, recepita nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, che ha contribuito a formare una cultura transnazionale della rappresentanza e della partecipazione, inducendo l'attore sindacale e quello aziendale a comportamenti diversi e integrati che allargano la mera prassi contrattuale.

Le ragioni dell'espandersi di spazi partecipativi su base volontaristica in Italia sono molteplici, e non conta in questa sede darne una rassegna esaustiva. È sufficiente osservare che, senza porsi in funzione sostitutiva dei modelli tradizionali di relazioni collettive basati sul binomio conflitto/contrattazione, le forme partecipative sperimentate in Italia rappresentano per gli attori sindacali una risorsa aggiuntiva nel fronteggiare le difficoltà spesso incontrate nella contrattazione collettiva intesa quale processo negoziale solo

«acquisitivo», nonché per favorire le tendenze aziendali innovative verso forme di coinvolgimento dei lavoratori condotte non solo mediante tecniche di pura gestione delle risorse umane, con allargamento delle responsabilità sociali dell'impresa.

Al contempo la partecipazione viene considerata anche come una soluzione funzionale alle esigenze di competitività del sistema economico, nonché di positivo sviluppo della persona in azienda. In questo senso essa rappresenta uno strumento assai utile per l'impresa e per la società anche al fine di ridurre le occasioni di conflitto e realizzare, con il consenso preventivo dei lavoratori e delle loro rappresentanze, quelle condizioni tecnico-organizzative ormai necessarie per affrontare il mercato globale.

La diffusione di «dinamiche» o di «pratiche» partecipative, variamente organizzate e denominate, rappresenta dunque una opportunità per le imprese, per il personale, per il sindacato e per la società tutta. La cooperazione intelligente della forza lavoro nel processo produttivo è considerata infatti un elemento importante, perché consente una migliore crescita professionale e umana del personale così come una più efficace attuazione dei sistemi organizzativi che hanno bisogno del contributo attivo di tutti coloro che hanno interesse al loro continuo miglioramento; il che rappresenta qualcosa di più del mero consenso o della semplice «pace sociale». In tali sistemi la cooperazione è indispensabile per ottenere anche quella flessibilità che è la condizione preliminare per la realizzazione di forme di riorganizzazione che garantiscano la competitività delle imprese. In questo senso essa rappresenta un bene comune alla società, all'impresa e ai lavoratori: è un «bene collettivo».

D'altra parte, un'alleanza con i lavoratori e con i sindacati viene ritenuta particolarmente vantaggiosa per le imprese durante i periodi di profonda ristrutturazione, quando esse sono particolarmente vulnerabili e bisognose di legittimazione sociale o, addirittura,

di appoggio nei confronti delle pubbliche istituzioni, a cui chiedono sostegno finanziario, e nei confronti dei lavoratori «eccedenti» su cui gravano i costi delle eventuali riorganizzazioni.

4. L'esperienza italiana della partecipazione, fatta inizialmente di prassi informali, ed espressa nelle forme rudimentali e non formalizzate dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, si è in seguito irrobustita e istituzionalizzata negli strumenti di amministrazione congiunta dei contratti e negli organismi paritetici di informazione e di esame congiunto, per arrivare da ultimo a forme partecipative più incisive, capaci addirittura di ridefinire le modalità del processo decisionale aziendale. Come dimostrano, tra le altre, le vicende relative ai casi aziendali di partecipazione già ricordati, questo tipo di partecipazione comporta vincoli assai superiori a quelli derivanti dalla logica negoziale tradizionale, perché richiede atteggiamenti e «mestieri» sensibilmente diversi: da parte imprenditoriale, perché comporta una apparente riduzione della piena autonomia delle prerogative manageriali; da parte sindacale, perché accresce il grado di responsabilità dei lavoratori verso l'impresa. Si tratta di un gioco «a somma positiva», che combina l'esigenza di condividere gli obiettivi dell'azienda con una diversa distribuzione della responsabilità e del potere interno a questa.

La stessa contrattazione collettiva a livello di impresa assume le forme «partecipative» di una microconcertazione, che si traduce in una comune accettazione di obiettivi, di vincoli e di compatibilità. In questi casi, la frontiera mobile che separa il conflitto dalla partecipazione sembra lasciare spazio a politiche gestionali che combinano i criteri di efficienza e di produttività con il riconoscimento dei più avanzati diritti di cittadinanza nei luoghi di lavoro e di democrazia economica, allineati alle più recenti enunciazioni del legislatore comunitario. Questa tendenziale convergenza strategica di obiettivi non è comunque priva di incertezze nel nostro si-

stema di relazioni collettive, come dimostrano anche i casi di fallimento di esperienze partecipative, e richiede certo tempi lunghi per consolidarsi in una rete di accordi stabili e generalizzati, la cui fattibilità e resistenza sono peraltro condizionate dalla mancanza non solo di una cornice legislativa, ma anche di accordi quadro capaci di sollecitare e di stabilizzare le prassi partecipative.

Di converso, l'analisi comparata insegna che l'attivazione di processi partecipativi si manifesta in quei Paesi che apprestano una disciplina legislativa *ad hoc*, quindi con il peso determinante di iniziative assunte nella sfera politico-istituzionale, non di rado precedute da intese tra gli attori sociali nelle sedi concertative.

L'introduzione di elementi di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese per via legislativa ha dunque una importante funzione stabilizzatrice, perché rende oggettive e obbligatorie *erga omnes* procedure di informazione e consultazione in larga parte già istituite con la contrattazione collettiva in quasi tutti i settori produttivi. Per questo tipo di imprese, infatti, si dispone generalmente l'adozione, accanto agli organi tradizionali, di nuovi istituti che prevedono forme di rappresentanza tali da soddisfare con opportune garanzie gli interessi dei lavoratori nell'ambito dell'attività aziendale.

Il presente disegno di legge tiene conto delle esperienze realizzate in Italia e intende promuovere un equilibrio tra normativa e prassi, tra legge e contrattazione collettiva, tra sostegno e cornice regolativa, tra impulso politico-istituzionale e indispensabile ruolo delle parti.

Per quanto riguarda, più in particolare, la partecipazione economica è opportuno ricordare che i processi di riallocazione del capitale indotti dalla globalizzazione dei mercati e dai processi di privatizzazione aprono nuove prospettive alla partecipazione dei dipendenti al capitale e alla *governance* di impresa.

La trasformazione della struttura proprietaria delle società verso la diffusione dell'azionariato e una maggiore contendibilità degli assetti di controllo, da un lato, e la crescente importanza assunta dal «capitale umano» nella creazione di valore delle imprese, dall'altro, sono fattori che spingono verso un superamento della tradizionale divisione «soggettiva» tra capitale e lavoro sotto il profilo delle responsabilità nei confronti della conduzione dell'impresa e delle relative fonti di reddito (profitti per il capitale, redditi da lavoro dipendente per il lavoro). In questa direzione va anche l'evoluzione dell'allocazione del risparmio dei lavoratori, e in particolar modo del risparmio previdenziale, che tende a spostarsi da un'intermediazione fortemente pubblica attraverso il debito pubblico e un regime pensionistico a ripartizione, verso forme di impiego orientato al mercato azionario, soprattutto in un'ottica di lungo periodo.

Tali fattori stanno creando un quadro in cui l'azionariato dei dipendenti viene ad assumere una connotazione «fisiologica» all'interno del funzionamento dell'economia di mercato non tanto in funzione redistributiva, quanto soprattutto nella realizzazione della funzione di impresa in un'ottica orientata alla creazione di valore. Non a caso le esperienze più significative di azionariato dei dipendenti si sono sviluppate nei Paesi, in particolare in quelli anglosassoni, in cui i processi descritti sono più avanzati e in cui la crescita del coinvolgimento dei lavoratori nel capitale delle imprese è stata incoraggiata attraverso adeguate politiche d'incentivazione.

All'interno dei modelli maggiormente orientati al mercato, caratterizzati dalla prevalenza delle *public company* e delle forme «istituzionalizzate» di gestione del risparmio diffuso, l'azionariato dei dipendenti svolge un ruolo crescente nel perseguimento di strategie di crescita delle imprese coerenti con la valorizzazione delle risorse umane, sia in termini occupazionali che di incremento della

ricchezza complessiva dei lavoratori. Il sistema italiano sta affrontando una profonda fase di trasformazione che indubitabilmente tende a privilegiare il ruolo del mercato nella struttura proprietaria delle imprese e nella allocazione del risparmio, aprendo ampi spazi a una nuova ricomposizione dei rapporti tra capitale e lavoro nelle direzioni indicate. Pesano in tale prospettiva i ritardi, anche di natura culturale, che caratterizzano il quadro all'interno del quale può realizzarsi tale evoluzione.

In primo luogo, appare evidente la mancanza di strumenti giuridici adeguati per la gestione collettiva dell'azionariato dei dipendenti. Gli strumenti attualmente disponibili (associazione di azionisti, raccolta di deleghe, intestazione fiduciaria, patto di sindacato, costituzione di una società o di una cooperativa *ad hoc*) sono inadeguati, in quanto: richiedono procedure costose e complesse; intervengono nella fase successiva al collocamento delle azioni ai singoli dipendenti, rendendo quindi necessaria una difficile attività di «compattamento», i cui costi per i singoli dipendenti, in termini di rinuncia o di riduzione della liquidità del proprio investimento, sono certi e quantificabili, mentre i benefici, in termini di possibilità di influire sulla conduzione della società, sono incerti e di natura non monetaria.

In secondo luogo si avverte la mancanza di una politica di incentivazione dell'azionariato dei dipendenti, presente in gran parte degli altri Paesi a capitalismo avanzato, che consenta di accompagnare e di favorire lo sviluppo di tale fenomeno, considerati i rischi e i costi che i dipendenti sono chiamati a sopportare.

Lo strumento che si propone prevede in sostanza che l'impresa e le rappresentanze dei lavoratori definiscano su base contrattuale un piano di distribuzione di azioni ai dipendenti, la cui gestione sarebbe effettuata in modo accentrato attraverso un particolare fondo *ad hoc*. Inoltre, le parti coinvolte do-

vrebbero godere di una serie di agevolazioni, prevalentemente di natura fiscale.

Il carattere collettivo della gestione e la presenza di agevolazioni appaiono caratteristiche necessarie affinché l'azionariato dei dipendenti possa rivelarsi efficace quale: strumento di miglioramento continuo aziendale; strumento di partecipazione e di coinvolgimento nella gestione della società; canale di finanziamento «speciale» per l'impresa. Il raggiungimento di tali obiettivi rende lo strumento potenzialmente gradito a tutte le parti sociali coinvolte - gli azionisti, i lavoratori e la collettività - assumendo una valenza non meramente redistributiva, ma strategica nell'innovazione del sistema industriale e finanziario nazionale. La scelta di coinvolgere i lavoratori collettivamente nella proprietà (cioè tramite l'uso dello strumento azionario) consente di beneficiare in tutti i sensi della partecipazione (legando cioè i diritti patrimoniali e di voto), cosa che per esempio il *profit sharing* o la partecipazione per statuto dei lavoratori in sede di controllo non consentirebbero.

Tali benefici si riflettono: sugli azionisti (attraverso il maggiore coinvolgimento del fattore umano nell'impresa e la possibilità di reperire risorse finanziarie aggiuntive); sui lavoratori (attraverso un maggior ruolo nella conoscenza e nel controllo dell'impresa); sulla collettività (per tutte le esternalità che genera una relazione «armonica» tra capitale e lavoro). La previsione di specifiche misure di agevolazione è funzionale al superamento dei vincoli finanziari dei lavoratori, che si esplicano in prima battuta poiché il piano determina certamente un'allocatione non ottimale del rischio o, ancora più decisamente, quando si verifica un'effettiva indisponibilità delle risorse finanziarie necessarie allo scopo.

Riguardo al primo punto, lo svantaggio derivante dalla concentrazione del rischio può essere bilanciato dalla convenienza dell'emissione, cioè da uno sconto sui «giusti» valori dell'emissione.

Considerato che i costi dello sconto ricadrebbero esclusivamente sugli azionisti, mentre i benefici della partecipazione si estendono anche alla collettività, ragioni di equità suggeriscono che una parte dello «sconto» sia concessa per il tramite di agevolazioni fiscali.

Riguardo al secondo punto, si potrebbe pensare di «finanziare i finanziatori», cioè di canalizzare risorse finanziarie «agevolate» sui lavoratori affinché possano partecipare all'emissione. L'opportunità di favorire il finanziamento dei lavoratori verso l'impresa si giustifica anche per il ruolo segnaletico dell'*insider*-lavoratore che si mette in gioco e che di fatto si vincola così a garantire il proprio contributo in termini di impegno e di controllo. Questo risvolto potrebbe essere di centrale importanza specialmente per le imprese in fase di dissesto finanziario, per quelle in fase di quotazione-privatizzazione, caratterizzate da maggiori problemi di asimmetrie informative, e, infine, per quelle operanti in contesti «svantaggiati», per le quali la partecipazione attiva di tutti i soggetti coinvolti è un'indispensabile garanzia per poter aggregare adesioni e supporti alle iniziative imprenditoriali.

L'oggetto del presente disegno di legge riguarda le offerte di azioni ai dipendenti realizzate attraverso l'istituzione di «piani di azionariato dei dipendenti».

Tali piani devono assumere determinate caratteristiche che garantiscano la natura contrattuale e collettiva del coinvolgimento dei dipendenti nel capitale. I piani hanno natura volontaria e non speculativa, ma anzi orientata a una partecipazione di medio-lungo periodo al capitale, ferma restando la possibilità di «uscita dall'investimento» in caso di mutamenti degli assetti di controllo. La partecipazione al fondo è incrementabile da parte degli aderenti che possono apportarvi i titoli posseduti o acquistati individualmente.

Per i fondi comuni d'impresa si prevede una disciplina *ad hoc* che definisca la loro

specificità in funzione del ruolo che devono svolgere di strumento collettivo di partecipazione dei dipendenti, ferma restando la necessaria tutela dei diritti individuali degli aderenti.

I fondi, coerentemente con la loro natura di strumento collettivo di partecipazione stabile al capitale, non svolgono attività di *trading* ma «amministrano» le azioni apportate e i relativi diritti. Il recesso dal piano può essere realizzato, a scelta dell'aderente, mediante l'assegnazione degli strumenti finanziari di sua competenza o la liquidazione in denaro del loro valore determinato in base ai criteri generali applicabili alle quote o alle azioni di organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR). Il trattamento fiscale dei piani prevede alcune agevolazioni finalizzate soprattutto a favorire l'allungamento della durata dell'investimento e l'eventuale apporto finanziario da parte degli aderenti per la realizzazione del piano.

5. Il presente disegno di legge comprende 25 articoli, suddivisi in quattro capi, dedicati all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (capo I), alla partecipazione dei lavoratori (capo II), al rendiconto aziendale (capo III) e alla partecipazione azionaria dei lavoratori (capo IV).

5.1. Capo I (*Norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori*)

L'articolo 1 delimita il campo di applicazione delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, comprendendovi solo le imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti, indicando anche i relativi criteri di computo dei dipendenti stessi. In queste imprese i rappresentanti sindacali aziendali dei lavoratori hanno diritto di essere informati e consultati, anche congiuntamente ai sindacati territoriali, sulle materie e con le procedure individuate dalla contrattazione collettiva.

Le aziende sono comunque obbligate ad informare e consultare i rappresentanti dei

lavoratori su determinate materie che il presente disegno di legge individua in termini conformi a quelli usati dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, «che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori».

L'articolo 2 individua le modalità dell'informazione e della consultazione, stabilendo, in conformità all'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (firmata al Consiglio europeo di Nizza il 7 dicembre 2000) e a varie direttive del Consiglio dell'Unione europea, che tali procedure debbano essere svolte in tempo utile, secondo le modalità e le condizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi e con modalità tali da favorire un dialogo effettivo tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori, anche al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

L'articolo 3 prevede anzitutto l'obbligo dei rappresentanti dei lavoratori che abbiano partecipato alle procedure di informazione e consultazione di non divulgare le informazioni ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa, applicandosi in caso di violazione le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti. In secondo luogo consente alle imprese di non comunicare quelle informazioni che possano creare notevoli difficoltà alla loro attività o arrecare danno o provocare turbativa dei mercati. Le controversie relative all'effettivo carattere di riservatezza delle informazioni possono essere rimesse a speciali commissioni tecniche di conciliazione istituite dai contratti e dagli accordi collettivi, con modalità analoghe a quelle previste dal decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, di attuazione della citata direttiva 94/45/CE relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo.

L'articolo 4 prevede che la disciplina dei diritti di informazione e consultazione contenuta nel presente disegno di legge non modifica le norme in materia di diritti di informa-

zione e consultazione contenute nei contratti collettivi vigenti e nelle leggi di recepimento delle direttive comunitarie sui trasferimenti d'azienda e sui licenziamenti collettivi.

L'articolo 5 dispone che il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto Statuto dei lavoratori).

5.2. Capo II (*Norme in materia di partecipazione dei lavoratori*)

L'articolo 6 delimita il campo di applicazione delle norme in materia di partecipazione dei lavoratori, comprendendovi solo le imprese che abbiano i seguenti requisiti: siano esercitate in forma di Spa, o siano costituite in forma di società europea, conformemente al regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001 relativo allo statuto della Società europea (SE); in base al loro statuto l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, introdotti dal decreto legislativo 17 gennaio 2003, n. 6, recante «Riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative», che consentono alle sole Spa la possibilità dell'«amministrazione opzionale», nel senso dell'adozione del cosiddetto «sistema dualistico» (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza); occupino complessivamente più di trecento dipendenti.

Nelle suddette imprese, a richiesta dei rappresentanti aziendali o sindacali dei lavoratori, o di una qualificata percentuale di questi, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore a un quinto e non superiore alla metà dei componenti, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di compo-

ponenti, il consiglio di sorveglianza integrato dai rappresentanti dei lavoratori deve comprendere almeno cinque membri.

Infine il comma 3 dell'articolo 6 prevede che anche ai membri del consiglio di sorveglianza in rappresentanza dei lavoratori si applichino, in quanto compatibili, una serie di disposizioni del codice civile, introdotte dal citato decreto legislativo n. 6 del 2003, concernenti i poteri e le responsabilità dei componenti di organi societari.

L'articolo 7 indica i criteri generali per la ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, affidandone una determinazione specifica all'autonomia collettiva, tale comunque da garantire sia un equo riparto dei seggi tra lavoratori dipendenti e membri designati delle associazioni sindacali sia, se possibile, la rappresentanza delle varie categorie di lavoratori (impiegati, quadri, dirigenti).

L'articolo 8 stabilisce che tra i membri del consiglio di sorveglianza sia prevista la rappresentanza dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato di cui all'articolo 20.

L'articolo 9 indica i criteri direttivi ai quali devono conformarsi le procedure e i regolamenti elettorali, più specificamente disciplinati dalla contrattazione collettiva ai sensi di quanto previsto dall'articolo 10, stabilendo in ogni caso che l'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero.

L'articolo 10 affida alla contrattazione collettiva la disciplina specifica delle regole e delle procedure relative alla elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, nel rispetto dei criteri stabiliti negli articoli precedenti, prevedendo altresì che, in mancanza di specifiche previsioni contrattuali, le procedure elettorali debbano svolgersi secondo apposito regolamento elettorale da emanare con decreto dei Ministri competenti, previamente concordati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'articolo 11 obbliga le società con almeno trecento dipendenti, sia quelle costituite in forma di Spa nelle quali non sia pre-

vista una partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 6, sia quelle costituite in qualsiasi forma di società, a prevedere la istituzione di un comitato consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori, il quale è titolare di determinati diritti di informazione e consultazione, indicati all'articolo 12. Sono inoltre soggetti a tale obbligo i gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società anche estere, per i quali valgono specifiche previsioni in ordine alla dimensione numerica.

L'articolo 12 concerne le informazioni obbligatorie che gli organi di amministrazione delle società sono tenuti a trasmettere periodicamente ai comitati consultivi, indicandone i criteri e le modalità generali, nonché le materie che formano oggetto dell'informazione. Su tali relazioni periodiche il comitato consultivo può esprimere un parere preventivo e non vincolante ma può anche formulare osservazioni e raccomandazioni allorché le informazioni abbiano ad oggetto proposte di deliberazione della società concernenti materie che comportino rilevanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione dei lavoratori.

L'articolo 13 rimette alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare le procedure elettorali, la composizione del comitato consultivo e la nomina dei suoi componenti nonché di indicare i requisiti di eleggibilità degli stessi.

L'articolo 14 affida allo stesso comitato consultivo il compito di disciplinare con propri regolamenti la sua organizzazione e le modalità del suo funzionamento, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

L'articolo 15 prevede in primo luogo l'obbligo dei componenti del comitato consultivo di non divulgare le informazioni ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa, applicandosi in caso di violazione le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi. In secondo luogo consente ai da-

tori di lavoro di non comunicare quelle informazioni che possano creare notevoli difficoltà alla loro attività o arrecare danno o provocare turbativa dei mercati. Le controversie relative all'effettivo carattere di riservatezza delle informazioni possono essere rimesse a speciali commissioni tecniche di conciliazione istituite dai contratti e dagli accordi collettivi, con modalità analoghe a quelle previste dal decreto legislativo n. 74 del 2002, di attuazione della citata direttiva 94/45/CE.

L'articolo 16 individua alcune precise garanzie per i componenti del comitato consultivo - così come previsto per analoghi organismi consultivi aziendali istituiti in rappresentanza dei lavoratori, come ad esempio i comitati aziendali europei - disponendo anzitutto che la società sopporti l'onere economico per l'elezione e il funzionamento del comitato consultivo e, in secondo luogo, che i membri del suddetto comitato abbiano diritto, se dipendenti della società in questione, a un minimo di permessi retribuiti, che la contrattazione collettiva può aumentare, nonché alle tutele e alle garanzie previste dalla legge per le rappresentanze aziendali dei lavoratori.

L'articolo 17 dispone che il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione del comitato consultivo costituisce condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 della legge n. 300 del 1970.

5.3. Capo III (*Norme in materia di rendiconto aziendale*)

L'articolo 18 obbliga le società con più di trecento lavoratori a redigere annualmente un rendiconto aziendale, sulla base degli stessi principi previsti dal codice civile per il bilancio di esercizio, che rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione economica, finanziaria e sociale della società, tenendo conto di alcune precise voci.

Il rendiconto aziendale, da allegare al bilancio di esercizio, deve essere trasmesso in

copia al comitato consultivo istituito ai sensi dell'articolo 11 nonché alle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali dei lavoratori e, in forma divulgativa, al personale aziendale.

5.4. Capo IV (*Norme in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori*)

L'articolo 19 individua il campo di applicazione soggettivo delle norme in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori, comprendendovi tutti i dipendenti della società datrice di lavoro, senza distinzione in base al tipo di rapporto di lavoro, ad eccezione dei lavoratori in prova. Previo consenso dei rappresentanti dei lavoratori, i piani di azionariato dei dipendenti (come definiti dall'articolo 20) possono essere estesi anche a favore dei dipendenti delle società controllanti, controllate o collegate.

I lavoratori assunti nell'ambito dei contratti di somministrazione di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono aderire ai piani di azionariato delle società abilitate alla somministrazione di manodopera.

Sono equiparati ai lavoratori indicati i prestatori di lavoro a progetto ai sensi dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Infine, possono aderire ai piani anche gli ex dipendenti a riposo da tre anni.

L'articolo 20 definisce i piani di azionariato dei dipendenti stabilendo che essi:

devono essere costituiti sulla base di contratti collettivi a livello aziendale o multiaziendale;

sono attuati mediante la costituzione di apposite società di investimento a capitale variabile (SICAV) denominate «fondi comuni d'impresa»;

prevedono l'assegnazione delle azioni della o delle società interessate al fondo, che emette in contropartita sue azioni assegnate ai dipendenti in ragione della loro adesione al piano.

L'articolo 21 stabilisce che:

l'adesione al piano da parte dei singoli dipendenti è volontaria; i dipendenti che non aderiscono al piano non usufruiranno delle condizioni e delle eventuali agevolazioni previste per gli aderenti;

l'adesione al piano non può essere fonte di discriminazioni e deve in ogni caso garantire ai singoli lavoratori parità di trattamento a pari condizioni di lavoro e anzianità di servizio;

il piano deve prevedere un periodo minimo di possesso delle azioni del fondo da parte degli aderenti, che non può essere inferiore a tre anni. Tale limite non si applica in caso di offerta pubblica di acquisto o di scambio che coinvolga gli strumenti finanziari oggetto del piano;

possono essere conferiti al fondo gli strumenti finanziari oggetto del piano che siano posseduti o acquistati dagli aderenti;

ai fini dell'adesione al piano il dipendente in servizio può chiedere un'anticipazione del trattamento di fine rapporto, nella misura stabilita dai contratti o dagli accordi collettivi;

sulla base di apposite previsioni di contratti collettivi, per l'adesione al piano è possibile destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, cioè in una misura percentuale compatibile con l'articolo 36 della Costituzione;

in caso di violazione delle disposizioni in oggetto trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 15, 16 e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché agli articoli da 36 a 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e all'articolo 43 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che sanzionano comportamenti discriminatori del datore di lavoro in ragione dell'attività sinda-

cale, del sesso, della cittadinanza e della nazionalità.

L'articolo 22 prevede che:

ai fondi non si applicano le disposizioni generali sulla gestione del risparmio, tranne le forme principali di garanzia costituite dall'obbligo di deposito degli strumenti finanziari posseduti presso un soggetto autorizzato, e dal dovere di adottare regole di comportamento che garantiscano gli interessi dei partecipanti al fondo;

le regole di *governance* dei fondi, in parte ispirate a quella delle cooperative, sono finalizzate a incentivare la partecipazione dei soci e a valorizzare gli elementi di omogeneità tra i soci stessi (voto capitario, gradimento all'entrata di nuovi azionisti, possibilità di assemblee separate);

nel caso di piani che coinvolgono più società, i fondi sono costituiti con un comparto dedicato ad ogni società;

i fondi sono considerati investitori professionali e quindi possono partecipare a collocamenti privati di strumenti finanziari.

L'articolo 23 prevede che:

i fondi non effettuano operazioni di investimento e disinvestimento del loro patrimonio che non siano finalizzate all'investimento dei dividendi e degli altri proventi percepiti (che devono essere investiti in strumenti finanziari emessi dalle società che hanno istituito il piano) e al rimborso delle loro azioni agli aderenti nei casi e nelle condizioni previsti (richiesta del recesso in de-

naro a scadenza del limite minimo di durata od offerta pubblica di acquisto);

i fondi possono sollecitare deleghe di voto per le azioni non apportate al fondo detenute dai dipendenti delle società che hanno istituito il piano, senza doversi avvalere di un intermediario e senza dover possedere i requisiti di possesso previsti per gli altri soggetti, ferma restando l'applicazione delle necessarie regole di trasparenza e correttezza stabilite dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB).

L'articolo 24 definisce le modalità con le quali l'aderente può richiedere il recesso dal piano, prevedendo la liquidazione in denaro della quota assegnata allo stesso ovvero l'assegnazione degli strumenti finanziari oggetto del piano.

L'articolo 25 prevede che:

è elevato a 2.582,28 euro il limite massimo per l'esclusione dal reddito imponibile dei dipendenti del valore delle azioni assegnate nell'ambito di un piano, qualora il limite di durata del possesso sia portato ad almeno quattro anni;

è escluso dal reddito imponibile dei dipendenti il valore dei prestiti di fedeltà concessi a condizione di favore dalle società per la sottoscrizione delle azioni del fondo;

è possibile la detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche del 19 per cento dell'importo versato dagli aderenti in sede di sottoscrizione delle azioni della SICAV, fino al massimo di 5.164,57 euro.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

NORME IN MATERIA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 1.

(Diritti di informazione e consultazione)

1. Nelle imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti il personale, le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di essere informati e consultati, anche congiuntamente alle associazioni sindacali territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sulle materie e secondo le procedure previste dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. In ogni caso, i rappresentanti dei lavoratori di cui al presente comma devono essere informati e consultati:

a) sull'evoluzione recente e su quella prevedibile delle attività dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché della situazione economica;

b) sulla situazione, la struttura e l'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste e, in particolare, in caso di prevedibili conseguenze negative sull'occupazione;

c) sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle in materia di li-

enziamenti collettivi e di trasferimento d'azienda.

2. I documenti informativi fatti pervenire alle rappresentanze sindacali ai sensi del comma 1 devono altresì essere diffusi per conoscenza tra il personale aziendale nelle forme ritenute più opportune, concordate tra l'azienda e le citate rappresentanze sindacali.

3. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui al comma 1, il calcolo è basato sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di inserimento e con contratto di apprendistato sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale con contratto a tempo indeterminato sono computati per intero. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

Art. 2.

(Modalità dell'informazione e della consultazione)

1. L'informazione e la consultazione devono essere garantite in tempo utile, secondo le modalità e le condizioni previste dalle leggi e dalla contrattazione collettiva vigenti. L'informazione deve essere fornita dal datore di lavoro in tempi e con modalità tali da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a un esame adeguato e di formulare, se necessario, un parere da esaminare in sede di consultazione.

2. La consultazione avviene:

a) garantendo che la data stabilita, le modalità di svolgimento e gli argomenti trattati siano adeguati all'oggetto della consultazione;

b) al livello competente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;

c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro, in relazione all'importanza dell'argomento trattato;

d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere uno o più incontri con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al parere eventualmente formulato ai sensi del comma 1;

e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

Art. 3.

(Informazioni riservate)

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni richieste qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

3. I contratti e gli accordi collettivi possono prevedere l'istituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbative dei mercati.

Art. 4.

(Applicazione di disposizioni legislative e contrattuali)

1. Sono fatti salvi le disposizioni di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e successive modificazioni, e all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dalla legge, dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.

Art. 5.

(Sanzioni)

1. Il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

CAPO II

NORME IN MATERIA
DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 6.

(Ambito di applicazione)

1. Ferme restando le disposizioni di cui al capo I, nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o costituite in forma di società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, le quali occupano complessivamente più di trecento lavoratori, e 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 conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, su ri-

chiesta di almeno il 30 per cento dei dipendenti della società o delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore a un quinto e non superiore alla metà dei componenti, ai sensi di quanto previsto dai contratti collettivi stipulati con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di componenti, il consiglio di sorveglianza, integrato dalla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai sensi del comma 1, è costituito da un numero di componenti, anche non soci, pari almeno a cinque.

3. Al consiglio di sorveglianza e ai suoi componenti si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 2389, 2400, terzo comma, 2402, 2403-bis, secondo e terzo comma, 2404, primo, terzo e quarto comma, 2406, 2408 e 2409-septies del codice civile.

Art. 7.

(Ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza)

1. Salva diversa previsione di contratto o di accordo collettivo, i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza sono, per una quota corrispondente al 70 per cento, eletti dai dipendenti dell'impresa che hanno un'anzianità di lavoro di almeno un anno al momento della presentazione delle liste e, per la restante quota, designati dalle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativa-

mente più rappresentative sul piano nazionale. La proporzione tra le due quote deve essere, se numericamente possibile, paritaria. In caso di numero dispari è assicurata la prevalenza ai membri eletti dai dipendenti.

2. Nella quota dei membri del consiglio di sorveglianza eletti dai dipendenti devono essere rappresentate, ove presenti, le categorie degli operai, degli impiegati, dei quadri e dei dirigenti.

Art. 8.

(Rappresentanza nel consiglio di sorveglianza dei lavoratori che aderiscono a piani di azionariato)

1. Tra i membri del consiglio di sorveglianza deve essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato di cui all'articolo 20.

Art. 9.

(Procedimento e regolamento elettorale)

1. Entro quindici giorni dalla comunicazione alla società, da parte delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dei nomi dei membri del consiglio di sorveglianza che spetta loro designare, le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, le citate associazioni territoriali di categoria indicano le elezioni per scegliere i membri del consiglio di sorveglianza che spetta ai lavoratori eleggere, secondo la quota, le regole sull'elettorato attivo e passivo e la proporzione fra componenti di cui agli articoli 6 e 7, nonché i rappresentanti dei dipendenti aderenti a piani di azionariato di cui all'articolo 8.

2. L'elezione avviene su liste uniche, presentate dalle rappresentanze sindacali unitarie ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali, oppure da lavoratori e sottoscritte da almeno il 30 per cento degli aventi diritto al voto.

3. L'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero. Risultano elette le persone che ottengono il numero maggiore di preferenze espresse, osservata la ripartizione fra le diverse componenti di dipendenti di cui all'articolo 7, comma 2.

Art. 10.

(Discipline contrattuali collettive)

1. Le regole e le procedure relative all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza possono essere più specificamente disciplinate da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati con le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei criteri e delle proporzioni di partecipazione stabiliti dalla presente legge.

2. In mancanza di specifiche previsioni contrattuali, e fermi restando i criteri fissati dalla presente legge, le procedure elettorali hanno luogo secondo un apposito regolamento elettorale da emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della medesima legge, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e previa intesa con le confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 11.

(Istituzione del comitato consultivo)

1. Nelle società in qualsiasi forma costituite che occupano almeno trecento lavora-

tori, e nelle società per azioni nelle quali non è prevista una partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 6, è istituito un comitato consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori.

2. Nei gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società anche estere, i quali occupano complessivamente più di trecento lavoratori, il comitato consultivo è costituito in ciascuna società che occupa almeno trentacinque lavoratori.

Art. 12.

(Informazioni obbligatorie)

1. L'organo amministrativo delle società di cui all'articolo 11 deve trasmettere ogni sei mesi ai componenti del comitato consultivo una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale delle società stesse. Sulle relazioni periodiche di cui al presente comma il comitato consultivo esprime un parere preventivo e non vincolante.

2. Il comitato consultivo può inoltre formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione della società concernenti:

a) la cessazione o il trasferimento di aziende o di parti importanti delle medesime, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti, la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

b) le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le riconversioni produttive, le modificazioni dell'organizzazione aziendale e del lavoro che comportano rilevanti conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.

Art. 13.

(Composizione del comitato consultivo e nomina dei componenti. Requisiti di eleggibilità. Procedimento elettorale)

1. I contratti e gli accordi collettivi stipulati con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale disciplinano la composizione del comitato consultivo, le procedure di nomina dei componenti, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale.

Art. 14.

(Costituzione e funzionamento del comitato consultivo)

1. Nei limiti delle disposizioni di legge e di contratto collettivo, il comitato consultivo disciplina con propri regolamenti l'organizzazione interna e le modalità di funzionamento.

Art. 15.

(Informazioni riservate)

1. I componenti del comitato consultivo non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano, ove compatibili, le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni richieste qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

3. I contratti e gli accordi collettivi possono prevedere l'istituzione di una commis-

sione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbative dei mercati.

Art. 16.

*(Garanzie riconosciute ai componenti
del comitato consultivo)*

1. Gli oneri economici per l'elezione e il funzionamento del comitato consultivo sono a carico della società nella quale esso è istituito ai sensi dell'articolo 11.

2. I componenti del comitato consultivo hanno diritto, se dipendenti, a permessi retribuiti in misura non inferiore a sedici ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalle leggi vigenti. Ad essi si applicano, altresì, le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, la contrattazione collettiva può prevedere il riconoscimento di ulteriori ore annuali di permessi retribuiti.

Art. 17.

(Sanzioni)

1. Il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione del comitato consultivo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

CAPO III

NORME IN MATERIA DI RENDICONTO
AZIENDALE

Art. 18.

(Rendiconto aziendale)

1. Le società, in qualsiasi forma costituite, che occupano complessivamente più di trecento lavoratori devono redigere annualmente un rendiconto aziendale, da allegare al bilancio di esercizio. Copia del rendiconto aziendale deve essere consegnata al comitato consultivo, ove istituito ai sensi dell'articolo 11, nonché alle rappresentanze sindacali unitarie ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e in forma divulgativa al personale aziendale.

2. Il rendiconto di cui al comma 1, corredato da informazioni statistiche, deve essere redatto secondo i criteri specificati dal presente comma. Esso deve rappresentare in modo trasparente la situazione economica, finanziaria e sociale della società e deve in ogni caso comprendere le seguenti voci, le quali possono essere ulteriormente suddivise: sintesi del bilancio di esercizio, struttura societaria, situazione finanziaria, investimenti per nuovi insediamenti e apertura o chiusura di unità produttive, situazione occupazionale di fine anno e previsionale, indici e dati sulla organizzazione del lavoro, ambiente di lavoro, produzione, investimenti in formazione, ricerca e sviluppo, gestione corrente, sistemi di gestione, personale dipendente, qualificazione e riqualificazione professionali, mobilità interna, orario di lavoro, retribuzioni globali, forme di partecipazione economica, opere di solidarietà sociale, nonché criteri generali di utilizzo delle risorse aziendali e di riparto del valore aggiunto.

CAPO IV

NORME IN MATERIA
DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA
DEI LAVORATORI

Art. 19.

(Ambito di applicazione)

1. Rientrano nell'ambito di applicazione della presente legge tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto di lavoro a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova.

2. Previo consenso delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i piani di azionariato dei dipendenti, di cui all'articolo 20 della presente legge, possono essere estesi anche ai dipendenti delle società controllanti, controllate o collegate, in deroga a quanto previsto dagli articoli 2349, primo comma, e 2441, ottavo comma, del codice civile.

3. I lavoratori assunti nell'ambito dei contratti di somministrazione di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono aderire ai piani delle società abilitate alla somministrazione di manodopera. Ai sensi dell'articolo 23, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i contratti collettivi delle società utilizzatrici possono stabilire modalità e criteri per la determinazione della partecipazione dei lavoratori temporanei ai citati piani in funzione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico della società utilizzatrice.

4. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge sono equiparati ai lavoratori di cui al comma 1 i prestatori di lavoro a progetto ai sensi dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; sono altresì equiparati ai lavoratori di cui al comma 1 i dipendenti a riposo almeno da tre anni.

Art. 20.

(Istituzione di piani di azionariato dei dipendenti)

1. I piani di azionariato dei dipendenti, di seguito denominati «piani», possono essere istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi, a livello aziendale o multiaziendale.

2. I piani sono attuati mediante la promozione o la costituzione di apposite società di investimento a capitale variabile (SICAV) riservate ai dipendenti, in attività o a riposo, delle aziende firmatarie. La denominazione delle SICAV deve contenere l'indicazione di fondo comune d'impresa, di seguito denominato «fondo». Ai fondi non si applicano le disposizioni degli articoli 2333, 2334, 2335 e 2336 del codice civile.

3. Le azioni e gli altri strumenti finanziari rappresentativi di capitale di rischio o che danno diritto a sottoscrivere o ad acquistare tali strumenti finanziari nonché i derivati su tali strumenti, emessi o ceduti in attuazione del piano, sono assegnati alle SICAV in ragione delle adesioni dei dipendenti al piano stesso. Le SICAV emettono in contropartita azioni, da assegnare agli aderenti al piano in proporzione alla loro partecipazione ad esso.

4. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate all'assegnazione di strumenti finanziari ai piani non si applicano le disposizioni dell'articolo 2441 del codice civile.

Art. 21.

(Adesione al piano)

1. L'adesione al piano da parte dei singoli lavoratori è volontaria.

2. Gli aderenti al piano non possono chiedere il rimborso delle azioni prima che sia decorso un termine che il piano stesso non può fissare in misura inferiore a tre anni. Il rimborso delle azioni può tuttavia essere richiesto anche prima della scadenza di tale termine, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto strumenti finanziari assegnati al piano.

3. Gli aderenti al piano che possiedono o acquistano individualmente gli strumenti finanziari oggetto del piano stesso possono conferire alla SICAV tali strumenti finanziari. Non si applicano le disposizioni degli articoli 2343 e 2343-*bis* del codice civile.

4. Ai fini dell'adesione al piano il dipendente può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi sesto, settimo e ottavo, del codice civile, una anticipazione del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, nella misura stabilita dai contratti o dagli accordi collettivi.

5. I contratti e gli accordi collettivi possono destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, per l'adesione al piano.

6. L'adesione al piano non può essere fonte di discriminazioni e deve in ogni caso garantire ai singoli lavoratori, a pari condizioni in relazione alla categoria, al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio, la parità di trattamento.

7. Per le violazioni delle disposizioni di cui al comma 6 trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 15, 16 e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e suc-

cessive modificazioni, agli articoli da 36 a 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, e all'articolo 43 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 22.

(Disciplina dei fondi comuni d'impresa)

1. Salvo quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 5, ai fondi istituiti ai sensi dell'articolo 21 non si applicano le disposizioni previste dal testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di gestione collettiva del risparmio.

2. La custodia degli strumenti finanziari e delle disponibilità liquide dei fondi è affidata a un depositario. Possono assumere l'incarico di depositario le banche, le società di intermediazione mobiliare, le imprese di investimento e le società di gestione del risparmio italiane o autorizzate ad operare in Italia. Al depositario si applicano le disposizioni degli articoli 36, commi 4 e 5, e 38, commi 1 e 2, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

3. Agli organi di gestione e di controllo dei fondi si applicano le disposizioni degli articoli 36, commi 4 e 5, e 40, commi 1 e 2, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

4. Ai fondi si applicano le disposizioni degli articoli 2530, 2528, primo comma, 2538, commi secondo, quinto e sesto, e 2540 del codice civile, nonché degli articoli 45, commi 1, 2, 6, lettere *b*) e *c*), 7 e 8, e 48, comma 1, primo periodo, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio

1998, n. 58, e successive modificazioni. Salvo quanto previsto dall'articolo 21 della presente legge, si applica l'articolo 45 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni.

5. Agli effetti delle disposizioni dell'articolo 43, comma 8, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, i fondi istituiti mediante accordi a livello multiaziendale sono suddivisi in tanti comparti quante sono le aziende aderenti al piano.

6. I fondi sono considerati investitori professionali agli effetti delle disposizioni di cui agli articoli 30 e 100, comma 1, lettera a), del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, e successive modificazioni.

Art. 23.

(Attività dei fondi)

1. Il patrimonio dei fondi non può essere oggetto di operazioni di investimento e disinvestimento. È fatta salva la facoltà di investire in strumenti finanziari, emessi dalle aziende che istituiscono il piano, i dividendi e gli altri proventi percepiti dal fondo, ferma restando la possibilità della distribuzione degli stessi agli aderenti.

2. I fondi possono sollecitare deleghe di voto tra i dipendenti in attività e i dipendenti a riposo delle società aderenti al piano in deroga agli articoli 138, 139 e 140 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, e successive modificazioni. A tali sollecitazioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni contenute negli articoli 141, commi 3 e 4, 142 e 143 del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, nonché quelle emanate dalla Commissione nazionale per la società e la borsa (CONSOB) in materia di raccolta di deleghe di voto, ai sensi dell'articolo 144 del medesimo testo unico.

Art. 24.

(Recesso dell'aderente)

1. In caso di recesso, l'aderente può richiedere la liquidazione in denaro della propria quota ovvero l'assegnazione degli strumenti finanziari oggetto del piano. Per la determinazione del valore della quota si applicano i criteri stabiliti dalla Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera c), numero 4), del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998.

Art. 25.

(Trattamento fiscale dei piani)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 51, commi 2, lettere g) e g-bis), e 2-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano anche alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'importo massimo di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è fissato in 2.582,28 euro, e il periodo minimo di possesso di cui alla medesima lettera è fissato in quattro anni. La condizione del periodo minimo di possesso si applica ai trasferimenti effettuati dalla SICAV anche in sede di rimborso agli aderenti al piano, esclusi i conferimenti alla SICAV delle azioni e degli altri strumenti finanziari da parte di tali aderenti nonché le cessioni di azioni della SICAV.

3. Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano. Con tale definizione si intendono, ai fini della presente

legge, i prestiti di favore erogati dai soggetti indicati all'articolo 51, comma 2-*bis*, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, destinati alla sottoscrizione delle azioni della SICAV. Gli oneri finanziari connessi alla concessione di tali prestiti sono deducibili dal reddito di impresa del soggetto erogante.

4. Gli importi versati dagli aderenti al piano in sede di sottoscrizione delle azioni della SICAV, diversi da quelli di cui al comma 3 e fino ad un massimo di 5.164,57 euro, danno diritto a una detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche pari al 19 per cento.

5. Ai fondi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 84, e successive modificazioni.



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori CASTRO, DE ECCHER, COLLINO, SAIA e LONGO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 GIUGNO 2008

Misure a favore della partecipazione dei lavoratori

ONOREVOLI SENATORI. - È convinzione oramai largamente condivisa, sia sul versante degli studiosi di economia del lavoro e di relazioni industriali, sia sul versante delle parti sociali, che - per affrontare le laceranti sfide competitive degli anni a venire nell'arena globalizzata - il tradizionale modello contrattuale italiano, fondato sulla centralità pervasiva del contratto nazionale di categoria e sulla sua impostazione reciprocamente e rigidamente difensiva delle relazioni sindacali e di lavoro, debba essere riformato in modo profondo.

Da un lato, si sottolinea la necessità che sia valorizzata la dimensione aziendale per trasformare le relazioni industriali in un'autentica leva di sviluppo e propulsione della qualità competitiva di ciascuna realtà produttiva di beni e di servizi, riguardata nella sua specificità; dall'altro, si manifesta la consapevolezza che la traslazione del «centro» contrattuale dalla categoria (astratta come ogni media statistica) all'impresa (reale come ogni organismo vivente) conduca con sé ineludibilmente l'abbandono di atteggiamenti «antagonistici» e conflittuali a favore di atteggiamenti «agonistici» e cooperativi.

Ha dunque ripreso vigore il filone di pensiero che individua nella «partecipazione dei lavoratori» non più un'indicazione costituzionale disattesa per l'insussistenza delle sue condizioni materiali di implementazione (non a caso l'articolo 46 della Costituzione viene apparentato all'articolo 39 della Costituzione), bensì un orizzonte strategico di vigorosa attualità, capace di costituire lo sfondo culturale più appropriato per una stagione di scandita modernizzazione dell'impresa e del lavoro nel nostro Paese. Sono in molti a ritenere le relazioni industriali non già un fattore di rallentamento o di condizionamento dello sviluppo aziendale, ma -

al contrario - un *booster* di accelerazione competitiva (e ciò in relazione a un generale processo di riposizionamento del sistema produttivo italiano nei segmenti dei mercati internazionali a più elevato valore aggiunto, in cui cioè il vantaggio concorrenziale è generato da innovazione-qualità-valore, come tali espressione di una risorsa umana esaltata nella sua dinamica intelligenza-esperienza-competenza da contesti segnati da robusto «benessere organizzativo»).

Verso questa prospettiva, convergono filoni culturali tra i più nobili della tradizione politica italiana, generando una virtuosa «trasversalità» (dalla dottrina sociale della Chiesa, al riformismo socialista, alla sinistra morandiana, alla destra nazionale e sociale, al liberalismo temperato, e così via); così come si condensano esperienze internazionali oramai consolidate con successo e laboratori italiani di grande suggestione (si pensi per tutti al cosiddetto modello Zanussi sul versante della partecipazione «organizzativa»; e al caso Alitalia sul versante della partecipazione «finanziaria»): che hanno trovato tutti sbocco nel «Libro Bianco sul Mercato del Lavoro in Italia» dell'ottobre 2001 e nella sua esplicita ispirazione/vocazione europea.

Il disegno di legge *de quo* si concentra su una fra le possibili ipotesi di incentivazione alla sperimentazione di pratiche partecipative (sul punto, si veda G. Baglioni-M. Castro-M. Figurati-M. Napoli-D. Paparella, *Oltre la soglia dello scambio. La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Idee e Proposte*, CESOS, 2000), e assume come fondanti questi elementi:

a) la volontarietà della sperimentazione;

b) la pluralità delle opzioni agibili nell'esercizio dell'autonomia contrattuale delle parti all'interno del perimetro partecipativo;

c) la costituzione delle esperienze sperimentali (i laboratori, i cantieri di partecipazione) in «buone pratiche», atte a esser poi diffuse e «distribuite»;

d) il non sfruttamento della leva «economica» dell'agevolazione fiscale o contributiva;

e) la valorizzazione del livello aziendale di contrattazione come luogo della generazione reale di competitività;

f) l'individuazione del livello aziendale di contrattazione come luogo della «responsabilizzazione fiduciaria» delle parti sociali;

g) la coincidenza dell'interesse pubblico a favorire la nascita e lo sviluppo di aree negoziali alimentate dalla «collaborazione» come orizzonte di senso e dell'interesse privato a utilizzare come leva di sviluppo della *performance* competitiva le proprie competenze distintive in materia di organizzazione dei rapporti socio-professionali.

Pertanto, si procede nel disegno di legge (articolo 1) a individuare le aree in cui – per effetto dell'adozione di un modello partecipativo di relazioni industriali, che come tale incorpora e fa proprie le ragioni della «tutela attiva» dei lavoratori – si esplica l'«autonomia rafforzata» delle parti sociali a livello aziendale. Si tratta – a mero titolo esemplificativo – dell'estensione alla contrattazione aziendale del rinvio operato dall'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, alla sola contratta-

zione nazionale in materia di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato; ovvero si tratta del superamento del limite posto, a favore della contrattazione nazionale e a detrimento implicito di quella aziendale, dall'articolo 5-bis, comma 2, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, in materia di tetti al lavoro straordinario; così come si trattava dell'espansione della riserva prevista dall'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di individuazione delle esigenze per l'attivazione del lavoro intermittente ora abrogato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247. E parimenti si facoltizza, superando ogni incertezza sul punto della dottrina e della giurisprudenza, il ricorso a una sorta di *opting out* per tutte le situazioni in cui la regolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro si rivelasse insufficiente a favorire il recupero, o il consolidamento, o la crescita, dell'azienda «partecipativa».

L'articolo 2 definisce poi le caratteristiche necessarie perché sia riconosciuta vigente in capo alle imprese la condizione di partecipatività, avendo riguardo a non isterilire in una scelta coattiva e limitata le opportunità di flessibilità/modulabilità, culturale prima ancora che gestionale, delle diverse forme di partecipazione, individuate sulla base dei migliori «casi» nazionali e internazionali. L'articolo 3, infine, individua una procedura rapida e affidabile per dirimere eventuali conflitti interpretativi.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Le imprese che adottano uno «statuto di partecipazione», per effetto di un accordo stipulato con le associazioni sindacali o con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime, possono:

a) con ulteriori accordi stipulati con le associazioni o rappresentanze testé indicate, regolare in via diretta e autonoma le materie che la legislazione generale sul lavoro affida alla competenza della contrattazione collettiva di rango superiore a quella aziendale, ovvero le materie che la medesima legislazione consente siano derogate dalla sola contrattazione di rango superiore a quella aziendale;

b) con ulteriori accordi stipulati con le associazioni o rappresentanze testé indicate, derogare, nei limiti consentiti dalla legislazione generale sul lavoro, alle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali e provinciali di categoria ovvero negli accordi nazionali o territoriali di livello orizzontale applicati nelle imprese medesime.

Art. 2.

1. Ai fini di cui all'articolo 1, per l'ottenimento della qualifica di «statuto di partecipazione» l'accordo deve prevedere, anche alternativamente:

a) l'attivazione di procedure obbligatorie di informazione e consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti dell'impresa, nonché di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti delle decisioni medesime,

anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali o misti titolari dei corrispondenti diritti, ulteriori rispetto alle prescrizioni della legge o del contratto nazionale di lavoro applicato;

b) l'istituzione di organismi congiunti, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze o dalle associazioni sindacali, dotati congruamente di competenze e poteri di indirizzo, controllo o gestione in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, le pari opportunità, la remunerazione di risultato, la regolazione e la risoluzione delle controversie collettive, l'organizzazione del lavoro, la formazione e l'addestramento dei lavoratori, i servizi sociali di supporto ai lavoratori e alle loro famiglie, tali da realizzare significativamente ed effettivamente i principi della responsabilità sociale d'impresa;

c) la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia concordata ovvero il trasferimento ai medesimi lavoratori di una quota del reddito d'impresa mediante l'assegnazione di azioni o titoli equivalenti;

d) l'accesso dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa, gestito attraverso la costituzione di associazioni di lavoratori che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario negli organismi di sorveglianza, controllo o gestione.

Art. 3.

1. In caso di controversia sulla effettiva sussistenza dei requisiti relativi allo «statuto di partecipazione», l'accordo sindacale di cui all'articolo 1 resta in vigore producendo i relativi effetti. La competenza a stabilire la sussistenza dei requisiti è in capo al direttore provinciale del lavoro, ovvero al diret-

tore regionale del lavoro in caso di imprese a plurimo insediamento provinciale, ovvero ancora al Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali in caso di imprese a plurimo insediamento regionale, i quali possono denegarla con un provvedimento motivato da adottare entro trenta giorni dalla data dell'istanza di accertamento promossa da una delle parti interessate alla verifica. In caso di mancata pronuncia entro il termine stabilito, l'accordo è considerato a tutti gli effetti costitutivo dello «statuto di partecipazione».