

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 1292

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore BENVENUTO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 31 GENNAIO 2007

Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori
alla gestione e ai risultati delle imprese, in attuazione
dell’articolo 46 della Costituzione

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge riproduce, con i dovuti aggiornamenti e talune necessarie correzioni di sostanza e di forma, il testo unificato della XIV legislatura proposto dai relatori delle Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera dei deputati nella seduta del 23 marzo 2004, quale risultante di svariate iniziative parlamentari provenienti da entrambi gli schieramenti tra cui le proposte nn. 1943 e 3926, a firma Benvenuto. Da rilevare che nelle settimane precedenti si erano fra l'altro svolte due tornate di audizioni, rispettivamente delle organizzazioni sindacali e della CONSOB.

Nelle successive sedute del 16 settembre e del 5 ottobre 2004 furono depositati emendamenti al suddetto testo unificato, ma nella seduta del 27 ottobre 2004 i lavori furono di fatto abbandonati, anche a causa della latitanza del Governo *pro-tempore* e della malcelata contrarietà di gran parte della maggioranza parlamentare di allora.

A premessa delle considerazioni di merito che seguono, giova riprodurre l'articolo 46 della nostra Carta costituzionale:

«Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende».

L'azionariato dei dipendenti si inquadra all'interno dell'ampia categoria degli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa. Svariate sono le modalità che possono consentire tale forma di partecipazione, potendosi in generale fare leva tanto su titoli finanziari, quanto su strumenti di contrattazione salariale. Svariate sono anche le finalità che

con tali strumenti possono essere perseguite, così come i soggetti coinvolti, ognuno dei quali investito da costi specifici.

Per definire le condizioni e gli strumenti per realizzare la partecipazione azionaria dei dipendenti, appare utile analizzare il ruolo economico e le finalità generali della partecipazione dei lavoratori caratterizzando il contesto microeconomico nel quale i vari fattori agiscono.

La partecipazione intesa come strumento di produttività è stata frequentemente chiamata in causa nella letteratura economica. Nella misura in cui la relazione tra azionista e lavoratore può essere inquadrata quale rapporto «principale-agente», il coinvolgimento dei lavoratori nella proprietà dell'impresa (in quanto strumento di condivisione del rischio imprenditoriale) è la tipica soluzione per risolvere i problemi di azzardo morale che sono strutturalmente legati alle relazioni di agenzia.

Il contesto nel quale si giustifica in tale modo la partecipazione è descritto dalle seguenti assunzioni:

- il rapporto capitale-lavoro è conflittuale, nel senso che le funzioni di utilità delle due categorie sono, almeno in parte, divergenti;
- la produttività del lavoro presenta caratteristiche di inosservabilità *ex-post*;
- il generico lavoratore è più avverso al rischio del generico azionista.

In queste condizioni l'allineamento degli incentivi tra principale e agente (azionista e lavoratore) viene tipicamente ottenuto con l'introduzione di strumenti di *profit sharing* che possono essere realizzati attraverso l'attribuzione ai lavoratori di azioni dell'impresa.

La partecipazione al controllo dell'impresa da parte un'ampia cerchia di *stakeholder* risponde a esigenze di democrazia economica ed ha una lunga tradizione nelle esperienze di molti Paesi occidentali, così come nella storia delle forme di impresa non capitalistica, *in primis* le forme cooperative. Quando si discute della questione, si tende spesso ad attribuire alle forme di partecipazione dei lavoratori istanze che contrastano con i principi di massimizzazione del profitto delle imprese. A tale riguardo occorre considerare che se, da un lato, è vero che le funzioni obiettivo degli *stakeholder* diversi dagli azionisti possono non coincidere necessariamente con quelle di questi ultimi, dall'altro lato è vero anche che le ragioni del capitalismo moderno - sempre più spesso gestito da «finanzieri» piuttosto che da «imprenditori» - vengono crescentemente accusate di accompagnarsi con orizzonti di pianificazione e di investimento più brevi di quelli ottimali per la crescita dell'impresa: in quest'ambito si arriva addirittura ad attribuire al fattore lavoro una funzione obiettivo meno «miope», e dunque in grado di bilanciare - nella massimizzazione del valore dell'impresa - le istanze del fattore capitale.

La partecipazione alla gestione può ovviamente esplicitarsi in modo congiunto o disgiunto dalla proprietà; è evidente, come già richiamato, che la contestuale detenzione di diritti di proprietà e di controllo garantisce un superiore allineamento degli obiettivi, e ciò significa anche che tanto maggiore è il coinvolgimento in termini di proprietà dei lavoratori, altrettanto minori saranno i conflitti in sede di controllo, in quanto si diluisce il peso di obiettivi dei lavoratori divergenti dalla massimizzazione del valore dell'impresa.

Per realizzare quanto esposto, si pone però il problema di assicurare il coordinamento tra i lavoratori. Se il diritto di controllo dell'impresa viene assegnato disgiuntamente dalla proprietà (stabilendo ad esempio che i lavoratori abbiano una rappresentanza «ga-

rantita» negli organi societari), il coordinamento tra lavoratori è intrinsecamente garantito proprio dalle «regole di rappresentanza»; viceversa, se la partecipazione viene offerta insieme al capitale azionario ai singoli lavoratori, nasce il problema derivante dal fatto che l'attivismo assembleare è efficace solo se i relativi diritti di voto vengono utilizzati in modo coordinato. A questo punto, il lavoratore dotato di capitale votante dell'impresa viene spinto da un lato a coordinarsi con gli altri lavoratori per «far pesare» la propria voce, ma dall'altro ad astenersene, sia a causa dei costi di coordinamento (partecipazione, informazione e altri), sia a causa del costo finanziario del mantenimento della partecipazione che, come detto, causa allocazione del rischio inefficiente e quindi - seguendo principi razionali di investimento - dovrebbe essere ceduta nel breve periodo. Anche quando i vantaggi della partecipazione ne controbilanciassero i costi di inefficiente investimento a livello collettivo, il singolo lavoratore potrebbe essere spinto dal meccanismo del *free riding* a non gestire i propri titoli azionari in modo coordinato con i colleghi, in quanto si aspetta che i benefici della partecipazione possano esplicarsi anche senza il proprio specifico contributo, non ritenendo essenziale quest'ultimo al buon esito complessivo.

La partecipazione dei dipendenti si trova quindi di fronte a una duplice difficoltà. Qualora sia svincolata dal possesso di azioni, si ripropone il problema del disallineamento di obiettivi tra dipendenti e azionisti, proprio delle situazioni di agenzia; qualora dipenda dal possesso di azioni, emerge il problema dell'azione collettiva, cioè della difficoltà di trovare forme di coordinamento efficaci tra i dipendenti azionisti, in grado di evitare i rischi di *free-riding* e più in generale di inefficacia della partecipazione.

Un ulteriore parametro rispetto a cui inquadrare il tema è quello delle esigenze di finanziamento delle imprese. In merito occorre considerare altre situazioni di imperfezione

del mercato, con particolare riferimento all'inefficienza allocativa del mercato dei capitali. Due sono le situazioni che interessano a questo proposito: il mercato potrebbe non riconoscere come interessante un investimento, che è invece profittevole, a causa di asimmetrie informative tra *insider* e *outsider*; oppure il mercato raziona l'impresa in esame. In entrambi i casi, il capitale fornito dagli *insider* costituisce una risorsa imprescindibile per il rispetto di corrette politiche di investimento, e i lavoratori rappresentano una categoria di *insider* in grado di aggiungersi - quando non di sostituirsi - rispetto agli altri azionisti.

È evidente che questo ruolo della partecipazione dei lavoratori può avere un'importanza assai variabile in funzione di situazioni contingenti: per grandi imprese quotate e finanziariamente solide, il capitale fornito dai lavoratori può risultare del tutto marginale; viceversa, imprese piccole o in condizioni di dissesto finanziario o caratterizzate da politiche di investimento per le quali il ruolo del fattore umano è cruciale o la cui proprietà versa in condizioni di vincoli di liquidità stringenti potrebbero dipendere significativamente dall'apporto dei flussi di risorse finanziarie che i lavoratori sarebbero in grado di assicurare.

Inoltre, a prescindere dalla dimensione relativa dell'azionariato dei dipendenti in rapporto alle esigenze di finanziamento dell'impresa, va considerato il ruolo segnaletico che la sottoscrizione dei lavoratori potrebbe assumere: in condizioni di asimmetria informativa, il finanziatore esterno che osservasse i lavoratori di una certa impresa sottoscrivere quote del capitale sociale (nonché impegnarsi a rimanere nel medio-lungo periodo nella compagine azionaria) riceverebbe certamente un segnale credibile di qualità dell'impresa e finirebbe per rendersi disponibile a finanziare o comunque a migliorare le condizioni di finanziamento per l'impresa stessa.

Dal lato dei lavoratori sono però presenti dei vincoli finanziari che possono ostacolare

la partecipazione al finanziamento dell'impresa, derivanti da un lato dal fatto che l'investimento nelle azioni della società per cui si lavora determina certamente un'allocazione subottimale del rischio, e dall'altro da una possibile effettiva indisponibilità delle risorse finanziarie necessarie allo scopo.

Il modello della partecipazione azionaria collettiva. Dalle considerazioni svolte in merito ai parametri di natura economica rispetto ai quali valutare i vari strumenti di partecipazione, discende l'esigenza di individuare un modello di partecipazione dei dipendenti che consenta di contemperare le diverse esigenze e potenzialità connesse al fenomeno partecipativo.

Tale modello si basa sull'equilibrio e sulla complementarità tra le caratteristiche di strumento di produttività, strumento di controllo e strumento di finanziamento, che possono essere assicurate dai seguenti strumenti:

- 1) la natura azionaria della partecipazione e la conseguente proporzionalità tra diritti di partecipazione al controllo e diritti di proprietà;
- 2) la gestione collettiva delle azioni, eliminando, o almeno riducendo al minimo i costi di esercizio comune dei diritti di voto, nonché la non alienabilità nel breve periodo delle azioni;
- 3) la previsione di misure agevolative, che favoriscano il contributo dei lavoratori al finanziamento dell'impresa attraverso lo strumento dell'azionariato collettivo.

Tale modello creerebbe benefici sia per gli azionisti che per i lavoratori (i primi per avere il fattore umano più incentivato e poter disporre di uno strumento di finanziamento aggiuntivo e con forti capacità segnaletiche; i secondi per avere un ruolo nel controllo dell'impresa e quindi un ambito importante

nel quale poter rappresentare i propri interessi) e dunque conseguentemente anche per la collettività, stanti tutte le esternalità che genera una relazione «armonica» tra capitale e lavoro. La gestione accentrata e la non alienabilità nel breve termine delle azioni - pur di proprietà dei lavoratori - risolverebbero il problema di *free riding*.

Peraltro l'ordinamento giuridico italiano non prevede attualmente alcuna disposizione specifica in merito alla possibilità di aggregare la partecipazione dei dipendenti azionisti. Anche il dibattito politico e dottrinario che si è sviluppato, con alterni livelli di intensità, a partire dal dopoguerra, ha tendenzialmente trascurato questo aspetto apparentemente di natura solo «tecnica».

In realtà, il problema di identificare sotto il profilo giuridico le forme di realizzazione della dimensione collettiva dell'azionariato dei dipendenti trascende la tecnicità giuridica, in quanto la soluzione costituisce un elemento determinante per qualificare il ruolo economico dell'azionariato dei dipendenti.

Dalle principali esperienze estere emerge la necessità di rinvenire forme specifiche e innovatrici, che consentano di garantire che le potenzialità dell'azionariato collettivo dei dipendenti non siano compromesse dall'ineadeguatezza delle modalità di realizzazione.

Alla luce delle considerazioni che precedono riteniamo possibile individuare alcune linee guida per la definizione di un percorso, anche logico, per lo sviluppo di forme di partecipazione dei dipendenti adeguate rispetto all'evoluzione del sistema capitalistico e alla specifica realtà italiana.

Il primo punto riguarda l'inserimento del fenomeno partecipativo all'interno della recente evoluzione dei processi di allocazione del capitale. In tale quadro la partecipazione dei dipendenti viene ad assumere una connotazione fisiologica nel funzionamento dell'economia di mercato, non tanto con una finalità redistributiva, quanto piuttosto nella rea-

lizzazione della funzione di impresa in un'ottica orientata alla creazione di valore.

I fattori che spingono in tale direzione sono:

- il crescente orientamento verso il mercato azionario dei flussi di risparmio;
- la graduale trasformazione della struttura proprietaria delle società verso la diffusione dell'azionariato e una maggiore contendibilità degli assetti di controllo;
- la crescente importanza assunta dal capitale umano nella creazione di valore delle imprese.

Il sistema economico italiano sta affrontando una profonda fase di trasformazione, che indubitabilmente tende a privilegiare il ruolo del mercato nella struttura proprietaria delle imprese e nell'allocazione del risparmio e che apre ampi spazi a una nuova ricomposizione dei rapporti tra capitale e lavoro nelle direzioni indicate.

Il secondo punto riguarda il possibile ruolo della contrattazione collettiva. Il quadro delle relazioni tra capitale e lavoro sta modificandosi in modo tale da porre il sindacato di fronte a una sfida che può rischiare di comprometterne il ruolo di rappresentanza collettiva degli interessi economici dei lavoratori.

Si riduce infatti lo spazio della contrattazione collettiva «tradizionale», mentre si allarga quello della contrattazione individuale. Le relazioni, sempre più complesse e articolate, che vengono a instaurarsi tra lavoratori e imprese sul piano sia reddituale che patrimoniale vengono definite nell'ambito di contratti articolati e differenziati: accanto alla definizione del salario, infatti, diventa possibile, e in alcuni casi necessario, stabilire contratti per la gestione del fondo pensione, del trattamento di fine rapporto, dei piani di azionariato e di *stock option*, all'interno dei quali tendono a prevalere le componenti individuali.

L'individualizzazione dei contratti rischia di ridurre la capacità e la forza negoziale dei lavoratori nella relativa fase di scrittura,

in ragione delle asimmetrie informative che caratterizzano la gestione di fenomeni economico-finanziari complessi e tendono a porre i lavoratori in situazione svantaggiata, sia con riguardo alla definizione dei contenuti tecnico-finanziari dei contratti, sia con riguardo alla possibilità di incidere sulla *corporate governance* delle società.

La mancanza di forme di centralizzazione nella gestione di tali aspetti può avere effetti negativi a livello di intero sistema economico, in quanto una eccessiva parcellizzazione delle relazioni genera il pericolo di insufficienza del risparmio, soprattutto previdenziale, rispetto alle esigenze di lungo periodo dell'economia in generale e dei singoli lavoratori coinvolti in particolare.

Esiste quindi sia un interesse privato, per i lavoratori, sia un interesse pubblico, che coinvolge l'intero sistema economico, riguardo alla possibilità che il sindacato possa svolgere una funzione attiva nella definizione delle relazioni contrattuali che coinvolgono i lavoratori, direttamente o indirettamente, nella capitalizzazione delle imprese. In questa ottica, il ruolo della contrattazione diviene essenziale anche nella prospettiva di una efficiente allocazione del risparmio.

Il terzo punto riguarda la possibilità che, alla luce dall'analisi delle problematiche e delle opportunità sollevate dall'azionariato dei dipendenti, si individui uno «strumento» che consenta di superare gli ostacoli soprattutto di natura giuridica che attualmente limitano lo sviluppo di esperienze significative in tal senso.

La costruzione di un idoneo modello di partecipazione dei dipendenti richiede la definizione di una «politica» che, anche sul piano normativo, definisca compiti e responsabilità dei vari soggetti coinvolti e renda disponibili gli strumenti necessari per la realizzazione delle esperienze concrete.

Onorevoli colleghi, il contesto italiano di questi ultimi anni, il processo di privatizzazione di importanti società industriali, bancarie e di servizi ha condotto a un azionariato

diffuso tra i lavoratori dipendenti anche grazie alle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314. Lo sviluppo di una forte presenza azionaria dei dipendenti è stato in parte incentivato dalle stesse imprese, con l'impegno a realizzare una compartecipazione dei propri dipendenti sul piano finanziario.

Questo processo ha visto il nascere e l'affermarsi di numerose associazioni aventi lo scopo di tutelare gli interessi dei dipendenti azionisti e di promuoverne le adeguate forme di partecipazione. Le associazioni, che prevedono l'iscrizione da parte di dipendenti ed ex dipendenti della società di riferimento in possesso di azioni, sono state molto attive con iniziative nei luoghi di lavoro promuovendo incontri su questi temi, nonché sulle prospettive industriali delle società partecipate. Durante la definizione del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, le associazioni hanno portato il loro contributo nel corso di audizioni parlamentari. Esse sono state maggiormente attive nella raccolta delle deleghe in occasione delle assemblee societarie: in questo modo hanno contribuito in modo effettivo allo sviluppo di forme di democrazia economica e societaria.

Dal novembre del 1998 le associazioni dei maggiori gruppi societari si sono costituite nella Federazione italiana delle associazioni di dipendenti-azionisti (FIADA), sancendo nel proprio statuto il principio dell'indipendenza da forze politiche e sindacali. L'associazionismo dei dipendenti si è sviluppato anche a livello europeo: si è infatti dato vita anche a una Federazione europea, cui hanno aderito associazioni e federazioni di quattordici Paesi.

In considerazione di questi aspetti, con la presente proposta di legge si ritiene che si debba cogliere l'opportunità di dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione, che promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita e alla gestione delle imprese nella

prospettiva di una democrazia anche economica: tale articolo è, però, rimasto finora inattuato.

Certo ben più ampia è la problematica della realizzazione di una compiuta democrazia economica e complesse sono le risposte che ad essa bisogna dare, i percorsi che occorre costruire a partire dalla concertazione che si è sviluppata in questi anni: l'azionariato dei dipendenti si pone quale momento importante di questo ragionamento. Se l'azionista-dipendente, non come singolo ma come soggetto di un'impresa, è un momento della democrazia economica, occorre far sì che ciò si rifletta anche sul piano legislativo.

Vi è una diversità che non sempre viene colta, o, meglio, sottolineata con forza. Infatti mentre il dipendente è interessato allo sviluppo dell'impresa, alla sua competitività e anche indirettamente alla realizzazione degli utili perché dallo sviluppo della stessa dipendono il suo futuro e per grande parte quello della sua famiglia, in un secondo momento, quando diventa azionista, subentra un interesse diretto all'aspetto della realizzazione degli utili. Questa è la differenza fondamentale, come hanno sottolineato le associazioni dei dipendenti azionisti europee, e il fatto che il dibattito travalichi i confini nazionali e approdi a livelli transnazionali sta a sottolineare questo aspetto. È un confronto che dura da oltre un decennio a livello europeo, sia nella Commissione della Unione europea che a livello di Parlamento. È purtroppo meno presente nel dibattito italiano,

anche se vi sono stati momenti di discussione di progetti di legge di iniziativa parlamentare anche nelle passate legislature, al momento delle prime privatizzazioni.

Vi è poi una certa convinzione che, in fondo, fra l'azionista-dipendente e il piccolo azionista non vi siano differenze. Si ritiene, invece, necessario compiere altre distinzioni, perché sono reali. Vi è una differenza attorno alla quale è opportuno riflettere, fra la rappresentanza del sindacato e quella degli azionisti-dipendenti.

Sul piano della democrazia economica e della concertazione, il sindacato nell'ultimo decennio ha fatto enormi passi in avanti - sia in ambito comunitario sia in ambito nazionale - non solo a livello confederale, ma anche a livello di impresa: le norme contrattuali ormai prevedono largamente il confronto fra l'impresa e il sindacato sui programmi produttivi. Quindi diventa facile, per chi vuole argomentare, affermare che il sindacato ha già una sede propria. Ma, a parte il fatto che vi è una differenza fra i lavoratori in sé e la rappresentanza che il sindacato assume della universalità dei lavoratori (anche se vi è una ulteriore distinzione fra il lavoratore iscritto e il lavoratore non iscritto al sindacato), l'azionista-dipendente è qualcosa di diverso, che non è alternativo al sindacato ed è diverso anche dai generici piccoli azionisti, che riflettono problemi e interessi in parte differenti.

Per i motivi anzidetti, si sollecita l'approvazione del presente disegno di legge.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge intende favorire lo sviluppo della partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, nonché degli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva dalla legge 9 febbraio 1999, n. 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione, nonché della raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati al capitale, ai profitti ed ai risultati dell'impresa.

Art. 2.

(Modalità attuative)

1. Le imprese, in qualsiasi forma costituite, per effetto di un accordo sindacale stipulato con le rappresentanze sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime o con i rispettivi organi di coordinamento, ovvero, in mancanza, per effetto di una proposta aziendale, comunicata preventivamente alle organizzazioni sindacali provinciali di categoria e approvata, decorsi almeno 30 giorni, a scrutinio segreto dalla maggioranza dei dipendenti di forza a tempo indeterminato, possono adottare uno statuto partecipativo o istituire piani di partecipazione finanziaria che prevedano forme di intervento dei lavoratori dipendenti nella gestione dell'impresa, ovvero l'attribuzione ai

medesimi di strumenti finanziari che consentano la partecipazione agli utili nelle forme e con le garanzie previste dalla legislazione vigente e dalla presente legge.

2. Gli strumenti finanziari di cui al comma 1 possono essere ceduti decorso un termine stabilito dai piani di cui al medesimo comma 1 e comunque non inferiore a tre anni. La cessione è possibile anche prima della scadenza del predetto termine, in pendenza di una offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto gli strumenti finanziari assegnati.

Art. 3.

(Statuto partecipativo)

1. Lo statuto partecipativo deve prevedere, anche alternativamente:

a) l'istituzione di organismi congiunti, costituiti sia dai rappresentanti dell'impresa sia dai rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze sindacali, che siano dotati di effettivi poteri di indirizzo, controllo, decisione e gestione nelle materie inerenti l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, la formazione professionale, la sicurezza, la salute e la salubrità degli ambienti di lavoro, il salario integrativo di partecipazione legato ai risultati dell'impresa e la regolazione e risoluzione delle controversie collettive che possono insorgere su queste materie;

b) procedure formali, vincolanti e garantite di informazione e consultazione preventiva, leale e adeguata, nonché di controllo dei rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti dell'impresa, anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali titolari di corrispondenti diritti. In ogni caso, nello statuto di cui al comma 1 deve essere previsto che i rappresentanti dei lavoratori siano informati e consultati:

1) sull'evoluzione recente e su quella prevedibile delle attività dell'impresa e del-

l'unità produttiva, nonché della situazione economica;

2) 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;

3) sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle in materia di licenziamenti collettivi e di trasferimento d'azienda;

c) la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto di impresa eccedente una soglia minima, senza influenza o pregiudizio alcuno sul salario o stipendio corrisposto;

d) una congrua rappresentanza dei lavoratori negli organismi di amministrazione di controllo, di sorveglianza o di gestione delle imprese, in conformità alle norme contenute nella sezione VI *bis* del capo V, titolo V, libro V, del codice civile.

2. Lo statuto partecipativo può prevedere, congiuntamente o disgiuntamente dalle misure di cui al comma 1, anche l'istituzione di piani di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 4, concordati con le modalità di cui all'articolo 2.

Art. 4.

(Piani di partecipazione finanziaria)

1. I piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti prevedono, anche alternativamente:

a) l'attribuzione ai lavoratori, anche a titolo di distribuzione di utili, di strumenti finanziari emessi dalle imprese nelle forme di cui ai successivi articoli, che possono essere ceduti decorso un termine stabilito dai piani

medesimi e comunque non inferiore a tre anni;

b) l'adesione volontaria dei lavoratori a predetti piani;

c) la costituzione, secondo quanto previsto dal successivo articolo 6, di libere associazioni di lavoratori che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio delle rappresentanze collettive a livello societario.

2. I piani di cui al comma 1 possono alternativamente prevedere che gli strumenti finanziari siano assegnati collettivamente ad un fondo comune d'impresa di cui all'articolo 5 ovvero, singolarmente, ai dipendenti che aderiscono ad una associazione di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 6.

Art. 5.

(Strumenti di partecipazione finanziaria - Fondo comune d'impresa)

1. Il fondo comune d'impresa, costituito in forma di società di investimento a capitale variabile (SICAV), emette azioni da assegnare agli aderenti in proporzione alla rispettiva quota di partecipazione.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze, con regolamento adottato sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), determina le caratteristiche dei fondi comuni d'impresa.

3. Il patrimonio dei fondi comuni d'impresa non può essere oggetto di operazioni di investimento e disinvestimento. È fatta salva la facoltà di investire in strumenti finanziari emessi dalle medesime imprese i dividendi e gli altri proventi percepiti dai fondi, ferma restando la possibilità della distribuzione degli stessi agli aderenti.

4. Al fondo comune di impresa si applicano le disposizioni degli articoli 2333,

2334, 2335 e 2336 del codice civile, ad esclusione di quelle relative:

a) alle riserve di partecipazione agli utili da parte dei promotori, di cui al primo comma dell'articolo 2333;

b) alla facoltà dei promotori di agire contro i sottoscrittori morosi, di cui al secondo comma dell'articolo 2334.

Art. 6.

(Associazione di partecipazione finanziaria di impresa)

1. L'associazione di partecipazione finanziaria di impresa deve:

a) rispettare i requisiti previsti dalle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 141 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;

b) iscriversi in un apposito elenco tenuto dalla CONSOB.

Art. 7.

(Raccolta delle deleghe)

1. Le associazioni di cui all'articolo 6 possono sollecitare deleghe di voto tra i dipendenti assegnatari degli strumenti finanziari, anche in deroga agli articoli 2372 e 2539 del codice civile ed agli articoli 138, 139 e 140 del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; a tali sollecitazioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni degli articoli 141, commi 3 e 4, 142 e 143 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, nonché quelle emanate dalla CONSOB in materia di raccolta di deleghe di voto ai sensi dell'articolo 144 del medesimo testo unico.

2. Le clausole statutarie che limitano in qualsiasi modo la rappresentanza nelle assemblee non si applicano alle deleghe di

voto conferite in conformità alle disposizioni del presente articolo.

3. Ai fini della raccolta delle deleghe sono riconosciuti idonei gli strumenti elettronici, inclusa la firma digitale.

4. Ai fini della dimostrazione del possesso azionario si applicano le norme vigenti in materia di autocertificazione.

Art. 8.

(Società fiduciarie)

1. In alternativa al conferimento delle deleghe di cui all'articolo 7, gli aderenti alle associazioni di cui all'articolo 4 possono intestare fiduciarmente i propri strumenti finanziari a società già autorizzate ai sensi della legge 23 novembre 1939, n. 1966, e successive modificazioni, ovvero costituite appositamente, anche con atto unilaterale, dalle medesime associazioni e iscritte in un elenco speciale tenuto dall'organo competente per la vigilanza sulle società fiduciarie.

2. Le società fiduciarie esercitano in ciascuna assemblea il diritto di voto in conformità alle istruzioni che sono loro preventivamente impartite dalle associazioni di cui all'articolo 6, ferma restando la facoltà per ciascun fiduciante di esercitare in proprio il diritto di voto in singole assemblee, anche limitatamente a specifici punti all'ordine del giorno.

3. All'attività svolta dalle società fiduciarie ai sensi del presente articolo non si applica l'articolo 122, commi 3 e 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

4. Per le attività previste dalla presente legge, ai fondi di cui all'articolo 5, alle associazioni di cui all'articolo 6 e alle società fiduciarie di cui al presente articolo sono riconosciuti il diritto di affissione di cui all'articolo 25 e la disponibilità di locali di cui all'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 9.

(Retribuzione).

1. Le misure e gli strumenti di partecipazione finanziaria alle imprese non possono in alcun modo incidere sulla misura del salario e dello stipendio dei lavoratori che vi aderiscono.

Art. 10.

*(Assegnazione di azioni
e strumenti finanziari)*

1. La presente legge si applica in ogni caso alle assegnazioni di azioni e di altri strumenti finanziari effettuate a favore dei prestatori di lavoro ai sensi dell'articolo 2349 del codice civile.

Art. 11.

*(Agevolazioni per i dipendenti
e per le società)*

1. Salvo quanto previsto dai successivi articoli, nella determinazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche sono deducibili le spese sostenute, in attuazione di uno statuto partecipativo o di un piano di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 4, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 10, per l'acquisto o la sottoscrizione di strumenti finanziari da parte dei lavoratori della società emittente il titolo o delle società controllanti, controllate o a essa collegate, per importi annui non superiori a 5.000 euro.

2. La società che ha istituito lo statuto partecipativo o il piano di cui all'articolo 4 può dedurre dal reddito di impresa imponibile a fini fiscali, nel limite previsto dal comma 1, per ciascun lavoratore:

a) gli interessi, nonché quota parte del capitale, sui prestiti accordati ai dipendenti

per la sottoscrizione o l'acquisto degli strumenti finanziari;

b) la differenza tra il valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto della società risultante dall'ultimo bilancio approvato, e il prezzo al quale sono offerte la sottoscrizione o la vendita ai dipendenti;

c) in caso di assegnazione gratuita, l'intero valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato.

3. Qualora il periodo di incedibilità degli strumenti finanziari di cui all'articolo 2, comma 2, non venga osservato, i benefici previsti ai commi 1 e 2 sono revocati con effetto retroattivo a decorrere dalla data di acquisto degli strumenti stessi.

Art. 12.

*(Commissione centrale
per la partecipazione)*

1. Il Comitato paritetico di cui all'articolo 4, comma 113, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, è trasformato in Commissione centrale per la partecipazione ed è integrato da un rappresentante della CONSOB e da un rappresentante della Federazione italiana delle associazioni di dipendenti azionisti (FIADA).

2. La Commissione centrale di cui al comma 1 verifica ed accerta la compatibilità e la conformità degli statuti partecipativi delle imprese ai principi ed ai criteri stabiliti dalla presente legge ed ai provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 13.

Art. 13.

(Attribuzioni della Commissione centrale)

1. Per conseguire le finalità della presente legge, la Commissione centrale di cui all'articolo 12, comma 1, adotta provvedimenti, da

pubblicare nella *Gazzetta ufficiale* della Repubblica italiana, diretti a:

1) prevedere che le modalità di elezione dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, siano definiti dalla contrattazione collettiva.

2) prevedere per i propri componenti il 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, con applicazione altresì, delle disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

3) prevedere la deducibilità, ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, delle spese sostenute in attuazione di piani di partecipazione finanziaria, nonché per l'acquisto o la sottoscrizione di strumenti finanziari da parte dei lavoratori della società emittente il titolo o delle società controllanti, controllate o a esse collegate, per importi annui non superiori a 5.000 euro;

4) prevedere, per la società che ha istituito piani di partecipazione finanziaria, la deducibilità dal reddito d'impresa, nel limite previsto dal n. 3), per ciascun lavoratore:

a) degli interessi, nonché di quota parte del capitale, sui prestiti accordati ai dipendenti per la sottoscrizione o l'acquisto degli strumenti finanziari;

b) della differenza tra il valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto della società risultante dall'ultimo bilancio approvato, e il prezzo al quale sono offerte la sottoscrizione o la vendita ai dipendenti;

c) in caso di assegnazione gratuita, dell'intero valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato;

5) prevedere, qualora il periodo di incedibilità degli strumenti finanziari non venga osservato, che i benefici previsti siano revo-

cati con effetto retroattivo a decorrere dalla data di acquisto degli strumenti stessi.

2. Gli schemi dei provvedimenti di cui al comma 1, ciascuno dei quali deve essere corredato di relazione tecnica sugli effetti finanziari delle disposizioni in esso contenute, 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 sessanta giorni dalla data di trasmissione dei medesimi schemi.

3. All'attuazione degli interventi di cui al comma 1, numeri 3) e 4), si provvede mediante finanziamenti da iscrivere annualmente nella legge finanziaria.

Art. 14.

(Relazione al Parlamento)

1. Il Governo, successivamente all'emanazione dei provvedimenti di cui all'articolo 13, comma 1, riferisce annualmente al Parlamento sulla attuazione della presente legge e sull'evoluzione ed estensione dei sistemi partecipativi adottati dalle imprese.

