

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 741

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori PEDRIZZI, BEVILACQUA, BONATESTA,
MUGNAI, MULAS, PACE e SALERNO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 12 OTTOBRE 2001

—————

Norme per l’attuazione dell’articolo 46 della Costituzione e delega
al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori alle imprese

—————

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i> 3
Disegno di legge	» 10

ONOREVOLI SENATORI. - La necessità di giungere, in tempi brevi, ad una ridefinizione del ruolo delle parti sociali, all'interno del sistema sociale ed economico italiano, impone che sia affrontata la questione della promozione di imprese a statuto partecipativo all'interno del sistema produttivo, sancita dall'articolo 46 della Costituzione, che da cinquanta anni vanamente recita: «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».

Le basi per l'innovazione trovano ulteriore riscontro, sempre all'interno del dettato costituzionale, sia nel secondo comma dell'articolo 3 che nel terzo comma dell'articolo 41, che rispettivamente prevedono: «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»; e «La legge determina i programmi e i controlli opportuni perchè l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali».

Le proposte di legge di attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, presentate ripetutamente nelle precedenti legislature dal gruppo parlamentare del Movimento sociale italiano, si erano arenate nell'indifferenza e nella diffidenza delle altre rappresentanze politiche, già propense, all'epoca della Costituente, a ridurre la portata dell'articolo 46, che nella sua formulazione originaria parlava esplicitamente non di «collaborazione» ma di «partecipazione» vera e propria dei lavora-

tori nelle proprie imprese di lavoro. Ma il mondo del dopoguerra era ancora profondamente scosso dalla fine del conflitto e impregnato di cultura classista, così prevalsero gli interessi di chi voleva mantenere un clima conflittuale all'interno del mondo della produzione. Oggi, al contrario, riteniamo che l'attualità del tema sia cresciuta tanto da poter aspirare ad una migliore accoglienza del presente disegno di legge, peraltro formulato su basi profondamente innovative rispetto al passato.

Il sempre più diffuso obiettivo aziendale della ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, richiede necessariamente una crescente partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione e ai risultati dell'impresa. È la risorsa umana il bene più importante per l'impresa ed è l'uomo che le moderne tecniche di gestione aziendale pongono al centro della nuova economia, dopo la fine del modello «fordista» di impresa.

La sfida rappresentata dagli elevati indici di disoccupazione che caratterizzano tutti gli Stati membri dell'Unione europea, e in particolare l'Italia, devono far riflettere sulla necessità di incidere, in modo strutturale, sulla salvaguardia dell'occupazione, attraverso strumenti di responsabilizzazione di tutti gli attori del vissuto aziendale.

La legittimazione democratica che scaturisce da una necessaria condivisione delle responsabilità, eleva il ruolo delle parti sociali dalla storica contrapposizione della lotta di classe, all'alleanza necessaria al consolidamento del «Sistema Paese».

È nostro compito creare le premesse affinché la coesione sociale e il tessuto produttivo nazionale, non più terreno di scontro tra ideologie, siano tutelati come bene nazionale.

Lo stesso premio Nobel per l'economia Maurice Allais ha sottolineato, con forza, i rischi che comporterebbe per le democrazie occidentali l'affermazione nel mercato globale di un'economia ispirata al modello di un liberismo darwiniano che niente altro è che una cinica riedizione moderna del *laissez faire* ottocentesco, nella crescente e sempre più drammatica disoccupazione strutturale che affligge da alcuni anni tutti i Paesi sviluppati, allargando l'area della povertà ed ampliando pericolosamente all'interno della società il divario tra ricchi e poveri.

Appare evidente che in un corretto modello di sviluppo europeo debba prevalere la tendenza a dare ascolto ai rappresentanti dei lavoratori i quali, avendo la lunga durata del posto di lavoro tra i primi obiettivi, contribuiscono ad allargare la visione pluriennale delle strategie di impresa, rispetto a modelli di totale *deregulation* che, orientati all'ottenimento di risultati economici immediati, perdono di vista il contributo strategico che, nel medio e lungo periodo, viene assicurato dalla partecipazione costruttiva al processo decisionale da parte delle componenti sociali interne all'impresa.

La partecipazione, quindi, mai come ora, non solo può realizzare l'indicazione costituzionale che la vuole «in armonia con le esigenze della produzione», ma può diventare fattore di rafforzamento della competitività. Nel nostro Paese, anche i più accreditati studiosi di relazioni industriali affermano con sicurezza che il «clima sociale» del mondo del lavoro è profondamente cambiato negli ultimi anni, e che la partecipazione rappresenta il modello relazionale e contrattuale più idoneo ed efficiente per affrontare le nuove sfide economiche e garantire la pace sociale.

Il presente disegno di legge, intende, a maggior ragione, dare concreta attuazione, al punto 8 della Carta sociale europea, che sancisce «il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione».

Proponendo, appunto, di adottare le forme partecipative, anche gli organismi della Comunità europea si sono evidentemente preoccupati, proprio come i nostri costituenti, di suggerire un modello che si fosse già dimostrato non solo pienamente compatibile «con le esigenze della produzione», ma addirittura strumento di coesione sociale e di sviluppo.

Se la funzionalità della partecipazione è stata sperimentata soprattutto in Germania ed ha avuto nella Repubblica di Weimar i suoi primi fermenti, non vanno tuttavia dimenticate le radici nazionali e religiose che ne fanno un'aspirazione lungamente coltivata nel pensiero italiano, a cominciare dalla socialità mazziniana, tesa sino dalla metà del secolo scorso a propugnare l'unione di capitale e lavoro nelle stesse mani.

Proprio nel quadro di una ispirazione mazziniana espressamente dichiarata, Filippo Tommaso Marinetti, in *Democrazia Futurista* del 1919, aveva ampiamente riportato, facendolo proprio, un programma di Filippo Carli, illustre economista, allora segretario generale della camera di commercio di Brescia, per la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. Si tratta di un documento conservato, soprattutto per tradizione letteraria, in *Teoria e invenzione futurista* di Marinetti nei *Meridiani* della Mondadori, ma che è interessante ripercorrere con il dibattito suscitato a decorrere dal marzo 1918 sulle pagine di una celebre rivista di politica industriale nazionale, *Le Industrie Italiane Illustrate* di Umberto Notari, dove proprio Filippo Carli firmò un saggio sulla partecipazione degli operai alle imprese, a cui fece seguito nel numero di maggio un altro suo articolo sull'alleanza tra capitale e lavoro.

Ricordiamo che, rispondendo alle sollecitazioni di Filippo Carli, anche un grande industriale d'avanguardia, il barone Alessandro Rossi di Schio, nel numero del 15 settembre 1919, si adoperò a smantellare chiusure e pregiudizi nei confronti di operai, ancora

spesso analfabeti, per porre, anche da parte padronale imprenditoriale, le basi di un patto fra produttori all'insegna della democrazia industriale: «Ogni fabbrica possiede del personale più attivo, più intelligente, più colto della massa e quasi sempre si osserva che, con profondo intuito, le maestranze stesse conoscono quali sono i loro compagni che meritano non solo la loro fiducia, ma una speciale loro deferenza. Ne abbiano prova nelle commissioni interne ormai in vita presso tutte le fabbriche, in cui abbondano elementi giovani pieni di energie costruttrici e pieni di volontà di fare. Chiamiamo questi elementi a partecipare ai fatti che ispirano l'azione dirigente».

Anche il liberale Giovanni Giolitti, l'8 febbraio 1921, aveva presentato come Presidente del Consiglio dei ministri un disegno di legge sul controllo delle industrie da parte dei lavoratori che vi sono addetti, anche allora richiamandosi a precedenti europei tra cui quello tedesco della legge 4 febbraio 1920 sul consiglio di azienda, la quale ha il suo fondamento nell'articolo 165 della Costituzione di Weimar.

Nel contesto di questa ricostruzione storica si deve ricordare che nel dibattito della Assemblea costituente sull'articolo 46 ebbe importanza rilevante il «movimento dei consigli di gestione», sviluppatosi a cavallo del primo dopoguerra. Questo movimento prende le mosse, durante il periodo bellico, dal decreto legislativo 12 febbraio 1944, n. 375, sulla «socializzazione delle imprese», promulgato dal Governo della Repubblica sociale italiana, che prevedeva l'inserimento di rappresentanti dei lavoratori nei «consigli di gestione» delle imprese. Il 17 aprile 1945 il Comitato di liberazione nazionale Alta Italia, pur abrogando il decreto legislativo n. 375 del 1944 e i successivi decreti di socializzazione delle singole imprese, mantenne in vita i consigli di gestione promuovendo nuove elezioni dei rappresentanti dei lavoratori. La proliferazione dei consigli di gestione nelle imprese di vario carattere e tipo (circa 500

nell'estate del 1946), con diversi statuti e con poteri più o meno estesi, avvenne dapprima sul piano dell'autorganizzazione operaia, poi su quello della contrattazione d'impresa, per ridursi, in fine, dopo l'estromissione delle sinistre dal Governo (maggio 1947), al ruolo di semplice organizzazione collaterale del movimento sindacale, sempre meno interessato alla gestione aziendale e sempre più rivolto alle lotte di classe sul salario e sui contratti nazionali.

Parallelamente ai contributi offerti dalle correnti storiche d'ispirazione nazionale, liberaldemocratica e socialista, analoghe istanze partecipative sono state espresse dalla dottrina sociale della Chiesa, istanze a cui si è ispirato il pensiero dell'Opera dei congressi e di Giuseppe Toniolo.

Ricordiamo alcune tappe fondamentali di questa dottrina: di Leone XIII la *Rerum novarum* del maggio 1892, in cui si afferma che: «Allo scioglimento della questione operaia possono contribuire molto i capitalisti e gli operai medesimi, con istituzioni ordinate a porgere opportuni soccorsi ai bisogni e ad avvicinare ed unire le due classi tra loro». Di Pio XI la *Quadragesimo Anno* del 1931 ove si sostiene (paragrafo 66): «Stimiamo sia cosa più prudente che, fin dove è possibile il contratto del lavoro venga temperato alquanto col contratto di società, come si è cominciato a fare, in diverse maniere, con non poco vantaggio degli operai stessi e dei padroni. Così gli operai diventano cointeressati o nella proprietà o nella amministrazione, o compartecipati in certa misura, agli utili ricavati». Di Giovanni XXIII nel paragrafo 95 della *Mater et Magistra* (1961): «Riteniamo che sia legittima nei lavoratori l'aspirazione a partecipare attivamente alla vita delle imprese, nelle quali sono inseriti e operano». Di Giovanni Paolo II, con la *Laborem exercens*, del 1981 (paragrafo 8d) ove rammenta: «(...) Le numerose proposte avanzate dagli esperti della dottrina sociale cattolica ed anche del supremo Magistero della Chiesa. Queste sono le proposte riguardanti

la comproprietà dei mezzi di lavoro, la partecipazione dei lavoratori alla gestione e/o ai profitti delle imprese, il cosiddetto azionariato del lavoro, e simili». La *Centesimus Annus*, del 1^a maggio 1991, ove Giovanni Paolo II al paragrafo 35 ammonisce che: «Si può giustamente parlare di lotta contro una sistema economico inteso come metodo che assicura l'assoluta prevalenza del capitale, del possesso degli strumenti di produzione e delle terra, rispetto alla libera soggettività del lavoro dell'uomo. A questa lotta contro un tale sistema non si pone, come modello alternativo, il sistema socialista, che di fatto risulta essere un capitalismo di Stato, ma una società del lavoro libero, dell'impresa e della partecipazione. Essa non si oppone al mercato, ma chiede che sia opportunamente controllato dalle forze sociali e dallo Stato, in modo da garantire la soddisfazione delle esigenze fondamentali di tutta la società». Ed infine nell'Assemblea annuale dell'Episcopato italiano il 22 maggio 1998 il Santo Padre ha affermato: «Per combattere la disoccupazione bisogna sperimentare con coraggio modalità inesplorate di partecipazione».

Da ultimo il Governatore della Banca d'Italia Antonio Fazio, prestigioso esponente del cattolicesimo liberale, nelle considerazioni finali della sua relazione all'Assemblea della Banca d'Italia del 30 maggio 1998 ha sostenuto ancora una volta «la necessità di sistemi di remunerazione che, agevolando l'adeguamento del costo del lavoro alle condizioni delle economie, alle fasi produttive e alla situazione dell'azienda, possano creare le premesse per un legame sempre più stretto tra interessi del lavoro ed interessi dell'impresa, favorire la competitività e l'occupazione».

Oggi il principio partecipativo si pone come parte integrante e fondamentale di quel «Modello renano» che la dottrina corrente, a partire dal francese Michel Albert (*Capitalismo contro capitalismo*, il Mulino 1992), considera non solo elemento distin-

tivo del capitalismo sociale europeo in contrapposizione a quello statunitense, ma anche ragione dei suoi successi negli ultimi decenni, in chiave sia puramente economica che di coesione sociale.

La raccomandazione del Consiglio europeo del 27 luglio 1992 «concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti ed ai risultati dell'impresa», considerato che la promozione della partecipazione finanziaria alle imprese dei lavoratori subordinati può avere effetti positivi sulla motivazione e sulla produttività dei dipendenti, nonché sulla competitività delle imprese, invita gli Stati membri a:

a) introdurre nelle imprese la partecipazione agli utili o l'azionariato dei lavoratori, oppure una combinazione delle due formule;

b) prendere in esame la possibilità di accordare incentivi di ordine fiscale o finanziario per incoraggiare l'introduzione di meccanismi di partecipazione;

c) incoraggiare l'uso di formule di partecipazione, agevolando la messa a disposizione di informazioni adeguate.

Successivamente nelle due relazioni Pepper del 24 luglio 1997 ed Hermange del 15 gennaio 1998, predisposte dagli organismi dell'Unione europea per verificare lo stato di attuazione della precedente raccomandazione del Consiglio, è emerso che:

a) la partecipazione dei lavoratori ai profitti ed ai risultati dell'impresa, a prescindere dai metodi e dai modelli utilizzati, si associa sempre ad una maggiore produttività e ad un discreto aumento dell'occupazione;

b) la partecipazione di cui alla lettera a) rafforza l'attaccamento dei dipendenti alla loro impresa, incoraggiando allo stesso tempo l'acquisizione di qualifiche professionali;

c) manca completamente una legislazione adeguata per l'applicazione dei sistemi di partecipazione, soprattutto per un'eccessiva ostilità dei sindacati all'uso dei sistemi

di partecipazione, percepiti come uno strumento per introdurre una flessibilità incontrollata dei salari all'interno del mercato del lavoro;

d) è opportuno che gli organismi dell'Unione europea proponano agli Stati membri una normativa quadro sulla partecipazione.

Le forme di partecipazione possono essere realizzate sia attraverso l'applicazione dell'articolo 47 della Costituzione, che prevede di favorire l'accesso del risparmio popolare all'investimento azionario, sia attraverso il principio indicato nell'articolo 46 secondo cui il diritto di partecipare con propri rappresentanti alla vita dell'impresa sorge nei lavoratori dipendenti per il fatto stesso di condividere la comunità di destino con il proprio lavoro. Il lavoratore può essere rappresentato nei consigli di amministrazione in quanto tale e non solo se trasformato in azionista, nel qual caso acquisterà solo un titolo aggiuntivo alla rappresentanza.

Nel presente disegno di legge si prevede l'istituzione facoltativa di «società a statuto partecipativo», previa conforme deliberazione dell'assemblea straordinaria dei soci e dell'insieme dei lavoratori dipendenti (articoli 1 e 2) o, nel caso di società di nuova costituzione, tramite una delibera di approvazione della commissione regionale per l'impiego.

Le società a statuto partecipativo possono derogare ai contratti collettivi nazionali di categoria e ai contratti territoriali, nonché agli articoli dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) concernenti le rappresentanze sindacali e (solo per le imprese fino a cinquanta dipendenti) la reintegrazione del posto di lavoro e le mansioni svolte dal lavoratore (articolo 5). Tali deroghe permettono di mettere in evidenza il «contratto aziendale» (articolo 4) rispetto alla contrattazione di carattere nazionale e alle rigidità previste dalla legge. Tutto ciò nella convinzione che tali deroghe non potranno non essere circoscritte e indirizzate a

favore degli interessi dei lavoratori, visto che l'adozione dello statuto partecipativo è subordinata al consenso maggioritario dei lavoratori dell'impresa e può essere modificato o annullato (avendo natura di proposta contrattuale) dagli stessi in qualsiasi momento, su proposta del 20 per cento dei dipendenti (articolo 2) o delle rappresentanze sindacali. In sintesi, lo statuto partecipativo viene adottato e rimane in vigore fino a quando esiste un interesse convergente della proprietà dell'impresa e dei lavoratori.

Proprio per valutare il grado di rispondenza delle società a statuto partecipativo agli obiettivi delle parti contrattuali, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali una speciale Commissione centrale per la partecipazione, composta da rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero delle attività produttive, del Ministero dell'economia e finanze e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, con il compito di valutare, ogni due anni, gli effetti determinati dall'applicazione della legge (articolo 8, commi 2 e 3). Questa Commissione avrà quindi il compito di fungere da «cinghia di trasmissione» tra il livello nazionale e quello, fondamentale, delle singole realtà aziendali di tipo partecipativo.

Va notato inoltre che la preminenza della contrattazione aziendale su quella nazionale è una tendenza già in atto nelle relazioni industriali del nostro Paese e verrà rafforzata quando saranno approvate le nuove «norme sulle rappresentanze sindacali unitarie» e «sulla rappresentatività sindacale». Non si propone pertanto un annullamento del ruolo delle organizzazioni sindacali, ma la loro progressiva trasformazione da realtà burocraticamente accentrate, in centri di indirizzo e formazione dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli d'amministrazione e nelle rappresentanze aziendali. Il sindacato mantiene comunque un ruolo centrale nel meccanismo partecipativo, sia nel momento «fondativo» di adozione dello statuto partecipativo, sia

nel momento successivo della possibile modifica dello statuto stesso (articolo 2), sia, ancora, a livello centrale, attraverso la presenza nella Commissione centrale per la partecipazione (articolo 8).

L'elemento decisivo del coinvolgimento dei lavoratori nel destino dell'impresa è dato dalla trasformazione della retribuzione da un salario fisso con i relativi incentivi, ad una retribuzione costituita da una quota fissa e da una quota variabile da determinare con riferimento agli incrementi e decrementi del risultato operativo aziendale, calcolato unicamente sul valore della produzione e sui costi della produzione, secondo quanto previsto dall'articolo 2425 del codice civile. Tutto ciò per evitare che la quota variabile possa essere influenzata da giochi di bilancio o da particolari strategie d'impresa (articolo 4). In questo modo si ritiene di superare il problema della rigidità del costo del lavoro, senza introdurre schemi di discriminazione territoriale come le cosiddette «gabbie salariali», mentre la variabilità della retribuzione può aprire nuove strade alla regolarizzazione dell'economia sommersa e alla nascita di nuova imprenditoria nelle aree depresse del Paese.

Controparte naturale della partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, ottenuta con la quota variabile della remunerazione, è la partecipazione degli stessi ai processi decisionali. Per questo motivo viene prevista nel presente disegno di legge la presenza nel consiglio di amministrazione dell'impresa a statuto partecipativo di amministratori eletti dai lavoratori dipendenti, in quanto rappresentanti del capitale umano indispensabile al processo produttivo, che entrano in carica entro trenta giorni dall'adozione dello statuto partecipativo. Il numero degli amministratori la cui nomina è riservata ai lavoratori dipendenti, non può essere inferiore ad un quinto e superiore alla metà meno uno dei componenti del consiglio di amministrazione (articolo 3).

Il presente disegno di legge prevede inoltre la possibilità di costituzione di un fondo di azionariato aziendale a cui destinare in tutto o in parte il trattamento di fine rapporto (TFR), la cui determinazione i dipendenti possono decidere annualmente, nonchè conferimenti di tipo azionario (articolo 5). L'introduzione di questo fondo si ispira ad una legge sull'azionariato dei lavoratori introdotta nel 1974 dal Congresso degli Stati Uniti d'America, che ha portato ai cosiddetti ESOPS (*Employee Stock Ownership Plans*), ovvero «Piani di partecipazione azionaria» che oggi riguardano quasi 10 mila aziende e 10 milioni di dipendenti azionisti (il 13 per cento dell'intera forza lavoro americana). Questo provvedimento, insieme a norme che facilitano l'acquisizione da parte dei dipendenti di nuove quote o azioni delle società a statuto partecipativo (articolo 6), intendono rafforzare il meccanismo partecipativo con il coinvolgimento dei lavoratori nell'azionariato, secondo quanto disposto dall'articolo 47 della Costituzione.

L'articolo 7 prevede le agevolazioni fiscali e contributive destinate alle imprese a statuto partecipativo, agevolazioni concesse dalla Commissione centrale per la partecipazione in base alla graduatoria annuale che la stessa provvede a stilare. L'adozione del modello partecipativo ha un valore includente per il mondo del lavoro, migliorando la competitività dell'impresa, l'integrazione del lavoratore nel ciclo produttivo e la valorizzazione della forza lavoro come capitale umano. Per questo ha senso che la comunità nazionale, con la leva della fiscalità generale dello Stato, agevoli le società a statuto partecipativo riducendo al 19 per cento l'imposta sul reddito delle persone giuridiche (IRPEG), salvo un limite del 27 per cento complessivo per evitare eccessive diminuzioni del gettito fiscale, riducendo la base imponibile sull'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP); entrambi questi provvedimenti fanno riferimento alla quota variabile della retribuzione, che non è assoggettata, in tutto o in

parte, quando ciò sia espressamente previsto nello statuto partecipativo adottato, ad oneri previdenziali ed assicurativi. In linea con la «legge Tremonti» (decreto-legge 10 giugno 1994, n. 357, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1994, n. 489) uno scopo accessorio del presente disegno di legge è, a fronte di una lieve flessione del gettito fiscale nell'immediato, quello di garantire una crescita della stessa nel lungo periodo. Per quanto riguarda le agevolazioni fiscali concesse alle imprese, il loro importo totale, ad eccezione del primo anno di entrata in vigore della legge, in cui sono concesse dal fondo per l'occupazione, è stabilito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (articolo 8, comma 1), nell'ambito delle risorse disponibili del fondo.

Infine il Governo è delegato (articolo 9) ad adottare decreti legislativi, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, in cui sono dettate le norme applicative per regolamentare le deliberazioni dei lavoratori, il fondo di azionariato aziendale, le proposte di trasformazione in società a statuto partecipativo delle imprese pubbliche.

In sintesi, il presente disegno di legge pone le condizioni e dispone le agevolazioni necessarie a permettere uno scambio, deciso concordemente dai soci azionari e dei lavoratori dipendenti, tra flessibilità e partecipazione. In questo modo si rafforzerà non solo l'adattabilità delle imprese alle variazioni del mercato, ma anche il senso di una «comunità di destino» tra tutti i soggetti sociali ed economici che operano all'interno delle aziende italiane, ormai destinate a competere nel mercato globale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Le società per azioni e le società a responsabilità limitata possono assumere la forma di società a statuto partecipativo secondo le disposizioni della presente legge.

Art. 2.

1. L'adozione dello statuto partecipativo è deliberata dall'assemblea straordinaria dei soci, con le maggioranze previste dal codice civile per le deliberazioni concernenti la trasformazione della società, previa conforme deliberazione adottata dai lavoratori dipendenti a scrutinio segreto, con le modalità e le garanzie determinate dai decreti legislativi di cui all'articolo 9.

2. La proposta di adozione dello statuto partecipativo è formulata dagli amministratori, o congiuntamente con le rappresentanze sindacali dell'impresa previste dalla normativa vigente o con l'approvazione, mediante sottoscrizione, del 20 per cento dei lavoratori dipendenti.

3. La proposta di adozione dello statuto partecipativo deve contenere le modalità di determinazione della quota variabile della retribuzione di cui al comma 1 dell'articolo 4, che diviene parte dello statuto sociale, nonché le modalità di adozione e modificazione del contratto aziendale; essa ha natura di proposta contrattuale, ed è accettata dai lavoratori dipendenti con la deliberazione di cui al comma 1. Il suo perfezionamento è subordinato alla conforme deliberazione dell'assemblea straordinaria dei soci.

4. Le deliberazioni con cui è approvato lo statuto partecipativo sono depositate, entro trenta giorni, presso la direzione provinciale

del lavoro competente per territorio e sono consultabili a richiesta.

5. Lo statuto partecipativo è modificabile solo con deliberazioni conformi, dell'assemblea dei soci e dei lavoratori dipendenti, assunte con le maggioranze di cui al comma 1, anche su proposta sottoscritta dal 20 per cento dei lavoratori dipendenti o dalle rappresentanze sindacali dell'impresa previste dalla legge.

6. Le società di nuova costituzione possono adottare lo statuto partecipativo mediante specifica previsione dell'atto costitutivo, secondo le prescrizioni della presente legge e con delibera di approvazione dalla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la delibera della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta entro trenta giorni, provvede il direttore della direzione regionale del lavoro competente per territorio.

Art. 3.

1. Le società a statuto partecipativo sono amministrate da un consiglio di amministrazione che tra i suoi componenti deve comprendere uno o più amministratori nominati dai lavoratori dipendenti, in quanto rappresentanti del capitale umano indispensabile al processo produttivo.

2. Il numero degli amministratori la cui nomina è riservata ai lavoratori dipendenti non può essere inferiore ad un quinto e superiore alla metà meno uno dei membri del consiglio di amministrazione.

3. Gli amministratori nominati dai lavoratori dipendenti restano in carica per un tempo pari a quello degli altri amministratori e comunque non più di tre anni.

4. Entro trenta giorni dall'adozione dello statuto partecipativo, si procede alla nomina degli amministratori designati dai lavoratori dipendenti mediante votazione adottata con le modalità previste dai decreti legislativi di cui all'articolo 9. Con le medesime modalità, su proposta delle rappresentanze sindacali

dell'impresa previste dalla normativa vigente o del 20 per cento dei lavoratori dipendenti, può essere deliberata la loro revoca e la nomina dei nuovi amministratori.

5. Gli amministratori nominati per la prima volta dai lavoratori dipendenti restano in carica sino allo scadere del mandato degli altri membri del consiglio di amministrazione, salvo il limite di durata triennale dell'incarico.

Art. 4.

1. La retribuzione dei lavoratori dipendenti dalle società a statuto partecipativo è costituita da una quota fissa e da una quota variabile. La quota variabile è determinata con riferimento agli incrementi e decrementi del risultato operativo aziendale, calcolato ai sensi dell'articolo 2425 del codice civile unicamente sulle seguenti voci:

- a) valore della produzione;
- b) costi della produzione.

2. Gli aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società a statuto partecipativo, non regolati ai sensi dell'articolo 2, sono disciplinati dal contratto aziendale nonchè dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e dai contratti territoriali, limitatamente alle parti di essi non derogate ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lettera a).

Art. 5.

1. Lo statuto partecipativo può prevedere:

a) deroghe alle norme previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e dai contratti territoriali;

b) deroghe alla disciplina prevista dagli articoli 13, 18 e 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni; le disposizioni degli articoli 13 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono derogabili solamente dalle società che occupano fino a trenta dipendenti nell'ambito dello stesso comune;

c) la facoltà per i dipendenti di decidere, annualmente, la destinazione del proprio trattamento di fine rapporto, nonché delle altre provvidenze integrative della previdenza sociale predisposte e gestite dalla società, delle quali possono anche chiedere la liquidazione;

d) la costituzione di un fondo di azionariato aziendale, cui destinare in tutto o in parte il trattamento di fine rapporto, con le modalità indicate nei decreti legislativi di cui all'articolo 9;

e) la facoltà, per le società per azioni quotate in borsa, di pagare parte della quota variabile della retribuzione mediante azioni ordinarie della società da emettere, previo aumento, di pari importo, del capitale sociale.

Art. 6.

1. In caso di aumento del capitale sociale, ai dipendenti delle società a statuto partecipativo è riservato il diritto di prelazione per l'acquisto delle nuove quote o azioni, subordinatamente al mancato esercizio dello stesso da parte dei soci.

2. Nelle società in cui sia stato costituito il fondo di azionariato aziendale di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *d)*, in caso di mancato esercizio del diritto di prelazione da parte dei soci e dei lavoratori dipendenti, tale diritto è riservato al fondo stesso.

3. I contratti di acquisto di azioni delle società a statuto partecipativo da parte dei loro dipendenti, ovunque negoziati, sono esenti da qualsiasi imposta o tassa.

Art. 7.

1. Le società a statuto partecipativo, nei limiti di quanto disposto dall'articolo 8, beneficiano delle seguenti agevolazioni fiscali e contributive:

a) una quota del reddito d'impresa, pari alla quota variabile della retribuzione corrisposta ai lavoratori dipendenti, è assoggettata al-

l'imposta sul reddito delle persone giuridiche (IRPEG) nella misura del 19 per cento. Tale disposizione non può determinare una aliquota media dell'IRPEG inferiore al 27 per cento;

b) ai fini della determinazione della base imponibile per l'applicazione dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) dovuta dalle società a statuto partecipativo, non si tiene conto della quota variabile della retribuzione corrisposta ai dipendenti;

c) ove sia specificamente previsto nello statuto partecipativo adottato nell'impresa, la quota variabile della retribuzione non è soggetta, in tutto od in parte, ad oneri previdenziali e assicurativi, comportando una corrispondente riduzione delle prestazioni pensionistiche, fatta salva l'erogazione dei minimi pensionistici previsti dalla legge;

d) gli atti e le modificazioni statutarie necessari all'assunzione della qualifica di società a statuto partecipativo, gli atti di trasformazione di società di qualsiasi tipo in società di capitale, che contestualmente assumono lo statuto partecipativo, nonchè tutti gli adempimenti ad essi conseguenti, sono esenti da qualsiasi tassa o imposta.

2. Ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) la quota variabile della retribuzione percepita dai lavoratori dipendenti costituisce reddito da lavoro dipendente, al pari della quota fissa della retribuzione.

Art. 8.

1. Le agevolazioni fiscali previste dall'articolo 7, comma 1, lettere a) e b), sono concesse, su domanda delle imprese che abbiano deliberato di adottare lo statuto partecipativo, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge tale limite non può superare 800 mi-

liardi di lire. Per gli anni successivi tale limite è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nell'ambito delle risorse disponibili del fondo citato.

2. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione centrale per la partecipazione, composta da rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero delle attività produttive, del Ministero dell'economia e delle finanze e delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori. La Commissione, ai fini dell'applicazione del comma 1, valuta le domande presentate e ripartisce le risorse disponibili.

3. Ogni due anni la Commissione centrale per la partecipazione procede ad una valutazione degli effetti determinati dall'attuazione della presente legge, sotto i seguenti profili:

a) diffusione delle società a statuto partecipativo e relativi effetti sull'andamento dei livelli retributivi ed occupazionali;

b) grado di utilizzo delle risorse destinate alla concessione dei benefici fiscali nell'ambito del Fondo per l'occupazione;

c) variazioni del gettito fiscale.

4. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali riferisce al Parlamento i risultati della Commissione centrale per la partecipazione e propone gli eventuali interventi correttivi alle disposizioni della presente legge, utili alla maggiore diffusione delle società a statuto partecipativo e al relativo miglioramento dei livelli retributivi ed occupazionali.

Art. 9.

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, ai sensi dell'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, recanti la regolamentazione della partecipazione dei lavora-

tori alle imprese, secondo i seguenti criteri e principi direttivi:

a) prevedere le disposizioni necessarie per l'assunzione delle deliberazioni dei lavoratori dipendenti delle società a statuto partecipativo e di quelle che intendono diventare tali, con modalità idonee a garantire la libertà e la segretezza del voto nonchè la regolarità dello scrutinio;

b) dettare le disposizioni integrative del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, necessarie alla costituzione ed alla gestione del fondo di azionariato aziendale, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *d)*, della presente legge per:

1) la designazione, da parte dei dipendenti della società a statuto partecipativo, degli enti o dei soggetti gestori del fondo;

2) l'investimento del patrimonio del fondo in azioni o quote sociali della società a statuto partecipativo;

3) la determinazione delle modalità ed i limiti dei conferimenti diretti al fondo da parte dei lavoratori dipendenti;

4) la determinazione delle modalità di liquidazione della quota in favore del dipendente che cessa il rapporto di lavoro con la società a statuto partecipativo;

c) prevedere le disposizioni necessarie alla formulazione della proposta di adozione dello statuto partecipativo relativamente alle società di capitali le cui azioni sono interamente di proprietà dello Stato o di enti pubblici territoriali oppure economici, ancorchè destinate alla privatizzazione.

d) stabilire la composizione e le modalità di funzionamento della Commissione centrale per la partecipazione di cui all'articolo 8, le modalità ed il termine di presentazione delle domande di cui al medesimo articolo 8, nonchè i criteri in base ai quali saranno ripartite le risorse disponibili, con riferimento alle finalità perseguite dalla presente legge.