

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3420

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

INVIDIA, MARTINCIGLIO, CURRÒ

Disposizioni e delega al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e alla distribuzione degli utili dell'impresa

Presentata il 21 dicembre 2021

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'articolo 46 della Costituzione prevede che « 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 ».

Suscita tuttora interesse l'azionariato dei dipendenti, con la possibilità di ampliare la loro partecipazione al governo delle imprese.

Secondo l'*European Federation Employee share ownership* (EFES), in base a quanto si apprende dall'articolo di Raffaele Lungarella e Francesco Vella pubblicato nel sito *internet www.lavoce.info.it* l'11 novembre 2021, nelle grandi imprese italiane, censite con il rapporto 2020, sarebbero più di centomila i dipendenti aderenti ai piani

azionari. Considerando la platea monitorata dall'EFES (32 Paesi europei, 2.723 maggiori aziende europee, 36 milioni di dipendenti), risulta che in Italia la percentuale dei dipendenti che hanno sottoscritto il capitale delle imprese in cui lavorano è circa un terzo della media del 20 per cento che si registra nei Paesi dell'Unione europea ed è più bassa di quasi cinque volte rispetto alla Francia.

Dall'analisi risulta una varietà di tipologie e motivazioni. In tutti i casi, si tratta di iniziative che le imprese assumono unilateralmente e di cui stabiliscono in piena autonomia le condizioni: i lavoratori sono liberi di aderire o no in base alla convenienza delle singole offerte. Sono, comunque, operazioni finanziariamente convenienti per i sottoscrittori, giacché i titoli vengono proposti con uno sconto, che nelle

offerte scrutinate può raggiungere fino al 30 per cento rispetto al prezzo di mercato. Esistono anche piani di distribuzione gratuita di azioni, che i dipendenti non avrebbero naturalmente ragione di rifiutare.

Secondo quanto riporta il suddetto articolo « La motivazione ricorrente per cui le imprese offrono ai loro dipendenti di diventare anche azionisti è la loro fidelizzazione, stimolare il senso di appartenenza e di partecipazione alle sorti aziendali. La distribuzione può però costituire un vero piano di compenso, per cui la possibilità per i lavoratori di diventare azionisti alle condizioni di favore previste è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali: livelli di produttività, di redditività o altri parametri, sul modello di ciò che avviene per i piani riservati all'alta dirigenza. Ad esempio, in una delle società considerate (Moncler) si fa riferimento all'esigenza di migliorare le *performance* aziendali; legare la remunerazione all'effettivo rendimento della società e alla creazione di valore; "orientare i dipendenti verso strategie volte al perseguimento di risultati di breve-medio-lungo termine, allineando i loro interessi a quelli degli azionisti" ».

I piani azionari per i dipendenti sono la manifestazione di una concezione meno conflittuale dei rapporti tra imprenditori e lavoratori, ma finora non riflettono un organico disegno riformatore che veda impegnate nella sua realizzazione le parti sociali. I sistemi produttivi sono sempre più complessi e automatizzati, al punto che il dipendente perde progressivamente il ruolo di mero esecutore passivo, ma diventa sempre più responsabile nei riguardi della gestione e del controllo dell'andamento della produzione, svolgendo funzioni che si avvicinano a quelle degli amministratori di vertice. Sulla base di queste considerazioni e dei vari progetti di legge già presentati in materia, la presente proposta di legge introduce meccanismi e procedure per la partecipazione dei dipendenti alla gestione, alla distribuzione degli utili e al capitale azionario delle imprese.

L'articolo 1 definisce le finalità della proposta di legge, che disciplina il diritto dei dipendenti a collaborare alla gestione, a

prendere parte alla distribuzione degli utili e a partecipare al capitale delle imprese alle quali prestano la propria attività lavorativa, al fine di migliorare i risultati del sistema produttivo, di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i dipendenti, di valorizzare economicamente e socialmente il lavoro e di rafforzare i livelli occupazionali.

All'articolo 2 si stabilisce che i contratti collettivi o aziendali devono prevedere procedure di informazione e di consultazione preventiva dei dipendenti, attraverso le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero attraverso organi costituiti da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti, volte a garantire un'informazione completa e autentica nonché un monitoraggio in ordine alle decisioni più rilevanti per l'impresa, la quale è tenuta a fornire specifiche informazioni sull'andamento aziendale e sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi. Esso prevede, inoltre, che i contratti collettivi o aziendali, nel rispetto delle disposizioni dei decreti legislativi adottati in attuazione della delega conferita dal successivo articolo 3, possano prevedere forme di partecipazione e collaborazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa nonché la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili di impresa eccedente una soglia minima ovvero il trasferimento agli stessi di una quota del reddito d'impresa mediante l'assegnazione o la distribuzione di quote di azioni o di capitale societario.

L'articolo 3 conferisce al Governo una delega legislativa affinché adotti norme volte a promuovere la partecipazione dei lavoratori alla gestione, agli utili e al capitale delle imprese, secondo i seguenti principi e criteri direttivi generali nonché quelli specifici contenuti negli articoli 4 e 5:

a) stabilire le forme e i tipi delle imprese autorizzate a introdurre forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa e disciplinare la facoltà di stipulazione di un accordo collettivo tra le rappresentanze delle medesime imprese e le organizzazioni sindacali per individuare forme di collaborazione alla gestione del-

l'impresa in conformità ai criteri definiti dall'articolo 2;

b) determinare i requisiti minimi e le condizioni affinché le imprese e le organizzazioni rappresentative dei lavoratori, per effetto di un accordo sindacale, possano adottare uno statuto partecipativo ovvero forme di collaborazione alla gestione dell'impresa da parte dei lavoratori;

c) rafforzare gli obblighi di informazione, consultazione e negoziazione a carico delle imprese nei riguardi delle rappresentanze dei lavoratori;

d) disciplinare l'istituzione, la composizione, l'elezione e le funzioni di organi congiunti, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia da rappresentanti dei lavoratori, aventi diritto di ottenere le informazioni indicate alla lettera *c)* e dotati di poteri di proposta, indirizzo, deliberazione e sorveglianza;

e) stabilire le condizioni e i limiti per la partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e per la partecipazione dei medesimi all'attuazione e al risultato dei piani industriali;

f) disciplinare la facoltà di distribuzione di una quota parte degli utili ai lavoratori dipendenti sotto forma di azioni, secondo criteri ed entro limiti determinati.

L'articolo 4 reca i principi e criteri direttivi di delega in materia di partecipazione dei dipendenti agli utili dell'impresa, stabilendo, alla lettera *a)* del comma 1, che le imprese produttive, commerciali o di servizi, costituite come società di capitali, sentite le rappresentanze dei lavoratori, possono prevedere la distribuzione di utili ai dipendenti attraverso l'adozione di piani annuali o pluriennali per la partecipazione agli utili medesimi. La stessa lettera precisa che tali piani non possono prevedere l'esclusione di alcun lavoratore e che, qualora introducano criteri di distribuzione basati sui risultati raggiunti, questi ultimi devono essere valutati secondo predeterminati parametri oggettivi e non discrezionali. Le lettere *b)* e *c)* prevedono rispettivamente che il piano annuale o pluriennale sia con-

tenuto in un documento depositato presso la camera di commercio, territorialmente competente entro un termine commisurato alla sua durata e che il piano depositato abbia forza di legge fra l'impresa e i dipendenti. Secondo la lettera *d)*, gli utili distribuiti costituiranno voci di costo nei bilanci delle rispettive imprese. La lettera *e)* prevede che gli utili distribuiti siano assoggettati alla ritenuta sui dividendi, con l'aliquota del 26 per cento, a carico del lavoratore e a titolo di imposta. Secondo la lettera *f)*, i piani devono stabilire la percentuale degli utili che l'impresa si impegna a distribuire ai propri dipendenti; in ogni caso, il totale degli utili da distribuire non può essere superiore al 23 per cento dell'importo lordo complessivo delle retribuzioni erogate dall'impresa ai propri dipendenti.

L'articolo 5 definisce, infine, i principi e criteri direttivi riguardanti la partecipazione dei lavoratori al capitale dell'impresa, stabilendo, alla lettera *a)* del comma 1, che i contratti collettivi o individuali possono disciplinare l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa, su base volontaria, al possesso di azioni o di quote del capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento, fondazioni o associazioni, alle quali i medesimi dipendenti possono partecipare. La lettera *b)* prevede che, secondo le disposizioni del contratto aziendale, una quota della retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, previo suo consenso, nella misura massima del 25 per cento, possa essere costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale ovvero da diritti di opzione sulle stesse, attribuiti a una società di investimento nella quale al dipendente sia conferita una corrispondente partecipazione. La lettera *c)* precisa che alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate a consentire la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa, secondo quanto previsto dalle lettere *a)* e *b)*, non si applicano le disposizioni dell'articolo 2441 del codice civile, che prevedono il diritto di opzione dei soci sulle azioni di nuova emissione e sulle obbligazioni convertibili in azioni. Infine, la lettera

d) stabilisce che alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati ai dipendenti si applicano le disposizioni dell'articolo 51, commi 2, lettera g), e 2-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, secondo cui non concorre a formare il reddito il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 mi-

lioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dall'acquisizione. In deroga ai limiti ivi previsti, l'importo massimo per cui le azioni non concorrono a formare reddito dovrà essere determinato in 3.600 euro e il periodo minimo di possesso sarà fissato in quattro anni, salvo il caso di offerta pubblica di acquisto.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. In conformità agli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, resa esecutiva ai sensi della legge 9 febbraio 1999, n. 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, nonché alla raccomandazione 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 presente legge disciplina il diritto dei dipendenti a collaborare alla gestione, a prendere parte alla distribuzione degli utili e a partecipare al capitale delle imprese alle quali prestano la propria attività lavorativa, alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla presente legge, al fine di migliorare i risultati del sistema produttivo, di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, di valorizzare economicamente e socialmente il lavoro e di rafforzare i livelli occupazionali.

Art. 2.

(Obblighi di informazione e forme di partecipazione alla gestione dell'impresa)

1. I contratti collettivi o aziendali stabiliscono procedure di informazione e di consultazione preventiva dei dipendenti, attraverso le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero attraverso organi costituiti da rappresentanti appositamente eletti dai lavoratori, volte a garantire un'informazione completa e veritiera nonché il monitoraggio sulle decisioni più rilevanti per l'impresa.

2. L'impresa fornisce, secondo le procedure stabilite ai sensi del comma 1:

a) informazioni sulla situazione economico-produttiva dell'impresa;

b) informazioni sui programmi di sviluppo e di investimento di breve e medio periodo;

c) informazioni sugli assetti societari, sulla partecipazione azionaria e sulla proprietà aziendale;

d) informazioni sull'evoluzione recente e prevedibile dei flussi occupazionali;

e) informazioni preventive su progetti di trasferimento dell'azienda o di unità produttive in un'altra sede;

f) informazioni tempestive in caso di alienazione o trasferimento dell'azienda ad altro soggetto;

g) informazioni sui cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e del funzionamento delle unità produttive.

3. I contratti collettivi o aziendali disciplinano le modalità di consultazione dei lavoratori nel caso di introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro e di innovazioni nei processi produttivi.

4. Nel rispetto delle disposizioni dei decreti legislativi adottati ai sensi dell'articolo 3, i contratti collettivi o aziendali possono prevedere:

a) forme di partecipazione e collaborazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa;

b) la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili dell'impresa eccedente una soglia minima, ovvero il trasferimento ai lavoratori dipendenti di una quota del reddito d'impresa mediante l'assegnazione o distribuzione di quote di azioni o di capitale societario.

Art. 3.

(Delega al Governo per la disciplina degli obblighi di informazione e consultazione e per l'introduzione di forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione, agli utili e al capitale delle imprese)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del

Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le parti sociali, nonché previo parere delle competenti Commissioni del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, uno o più decreti legislativi volti a disciplinare gli obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori, di cui all'articolo 2, commi 1, 2 e 3, e l'introduzione di forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione, agli utili e al capitale delle imprese, ai sensi dell'articolo 2, comma 4, con l'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi generali nonché di quelli specifici contenuti negli articoli 4 e 5:

a) stabilire le forme e i tipi delle imprese autorizzate a introdurre forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa e disciplinare la facoltà di stipulazione di un accordo collettivo tra le rappresentanze delle medesime imprese e le organizzazioni sindacali per individuare forme di collaborazione alla gestione dell'impresa in conformità ai criteri definiti dall'articolo 2;

b) determinare i requisiti minimi e le condizioni affinché le imprese e le organizzazioni rappresentative dei lavoratori, per effetto di un accordo sindacale, possano adottare uno statuto partecipativo ovvero forme di collaborazione alla gestione dell'impresa da parte dei lavoratori;

c) rafforzare gli obblighi di informazione, consultazione e negoziazione a carico delle imprese nei riguardi delle organizzazioni sindacali dei lavoratori o di organi costituiti da rappresentanti appositamente eletti dai lavoratori, nel rispetto della normativa europea sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori e delle disposizioni dell'articolo 2, commi 1, 2 e 3, della presente legge;

d) disciplinare l'istituzione, la composizione, l'elezione e le funzioni di organi congiunti, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia dalle rappresentanze sin-

dacali aziendali o da rappresentanti appositamente eletti dai lavoratori, aventi diritto di ottenere le informazioni di cui alla lettera *c)*, nel rispetto delle competenze, delle prerogative e dell'autonomia di tutte le rappresentanze sindacali;

e) determinare i poteri di impulso, proposta, indirizzo, deliberazione, sorveglianza e monitoraggio degli organi congiunti di cui alla lettera *d)* nelle materie concernenti l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, la formazione professionale, la sicurezza, la salute e la salubrità degli ambienti di lavoro;

f) disciplinare le forme di controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione dell'impresa, mediante la partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori;

g) stabilire le condizioni e i limiti per la partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e per la partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato dei piani industriali, prevedendo le forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'attuazione dei piani medesimi;

h) disciplinare la facoltà di distribuzione di una quota parte degli utili ai lavoratori dipendenti sotto forma di azioni, secondo criteri ed entro limiti determinati nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione e degli articoli 2099, 2102 e 2349 del codice civile.

Art. 4.

(Principi e criteri direttivi specifici in materia di partecipazione dei dipendenti agli utili dell'impresa)

1. Per l'attuazione della delega legislativa di cui all'articolo 3, il Governo osserva altresì i seguenti principi e criteri direttivi specifici in materia di partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa:

a) prevedere che una parte degli utili delle imprese costituite come società di capitali possa essere distribuita ai lavoratori dipendenti, sentite le loro rappresen-

tanze, attraverso l'adozione di piani annuali o pluriennali per la partecipazione agli utili medesimi; che dalla partecipazione a tali piani non possa essere escluso alcun lavoratore; che, qualora siano adottati criteri di distribuzione basati sui risultati raggiunti dal lavoratore, questi debbano essere valutati secondo parametri oggettivi e non discrezionali predeterminati dal piano medesimo;

b) prevedere che il piano annuale o pluriennale sia contenuto in un documento depositato presso la camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura territorialmente competente entro i primi sei mesi dell'esercizio cui si riferisce il piano medesimo, ovvero entro i primi otto mesi del primo esercizio nel caso di piano pluriennale;

c) prevedere che il piano depositato ai sensi della lettera b) abbia forza di legge tra l'impresa e i dipendenti ai sensi dell'articolo 1372 del codice civile;

d) prevedere che gli utili distribuiti ai sensi del piano costituiscano voci di costo nel bilancio dell'impresa;

e) prevedere che gli utili distribuiti ai sensi del piano siano soggetti alla ritenuta di cui all'articolo 27 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e che la ritenuta, a titolo d'imposta, sia operata dal datore di lavoro con obbligo di rivalsa;

f) prevedere che il piano stabilisca la percentuale degli utili da distribuire ai dipendenti, il cui importo complessivo, per ciascun esercizio, non può comunque essere superiore al 23 per cento dell'importo lordo complessivo delle retribuzioni erogate dall'impresa ai dipendenti nel medesimo esercizio.

Art. 5.

(Principi e criteri direttivi specifici in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale dell'impresa e di trattamento tributario)

1. Per l'attuazione della delega legislativa di cui all'articolo 3, il Governo osserva

altresì i seguenti principi e criteri direttivi specifici in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale dell'impresa e di trattamento tributario:

a) prevedere che i contratti collettivi o individuali di lavoro possano disciplinare l'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti dell'impresa, su base volontaria, al possesso di azioni o di quote del capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento, fondazioni o associazioni, alle quali i medesimi dipendenti possono partecipare;

b) prevedere che il contratto aziendale possa stabilire che una quota della retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, nella misura massima del 25 per cento, previo consenso del dipendente interessato, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale ovvero da diritti di opzione sulle stesse, attribuiti a una società di investimento nella quale al medesimo dipendente sia conferita una corrispondente partecipazione;

c) prevedere che alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate a consentire la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa, secondo quanto previsto dalle lettere *a)* e *b)*, non si applichino le disposizioni dell'articolo 2441 del codice civile;

d) prevedere che le disposizioni dell'articolo 51, commi 2, lettera *g)*, e *2-bis*, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917, si applichino anche alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati ai dipendenti, stabilendo l'importo massimo di cui alla citata lettera *g)* del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 in 3.600 euro per ciascun periodo d'imposta e il periodo minimo di possesso di cui alla medesima lettera in quattro anni, salvo il caso di offerta pubblica di acquisto.

PAGINA BIANCA



18PDL0173620