

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1299

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato FARAONE

Disposizioni e agevolazioni fiscali per favorire la partecipazione dei lavoratori alla gestione e alla ripartizione degli utili dell'impresa nonché norme in materia di informazione e consultazione sulle scelte aziendali

Presentata il 13 luglio 2023

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'articolo 46 della Costituzione riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende. Tale disposizione costituzionale ha previsto, fin dalla nascita della Repubblica, una stretta alleanza e cooperazione tra il capitale e il lavoro, in una prospettiva di progresso volto al superamento delle contrapposizioni tra imprese e lavoratori, delineando una continua cooperazione di questi ultimi nelle scelte decisionali e nella realizzazione dei processi produttivi dell'impresa, in nome dell'interesse comune alla sua crescita. Su tali temi vi è una consapevolezza diffusa e condivisa da parte, sia degli studiosi di economia del lavoro e di relazioni industriali sia delle parti sociali e imprenditoriali, che è confermata, a titolo di esempio, dalla recente proposta di legge di iniziativa popolare in materia di parte-

cipazione al lavoro, promossa dalla Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL).

Sulla base delle richiamate considerazioni e in linea con i numerosi progetti di legge già presentati nella medesima materia nelle precedenti legislature, la presente proposta di legge introduce meccanismi e procedure per la partecipazione dei dipendenti alla gestione e alla ripartizione degli utili dell'impresa, senza tuttavia irrigidire la legislazione in materia di contrattazione collettiva, in conformità ai seguenti principi ispiratori e fondanti: spirito collaborativo tra i datori di lavoro e i prestatori di lavoro, nell'ottica di favorire la produttività e la competitività dell'impresa sul mercato; volontarietà dell'adozione delle misure, allo scopo di incidere strutturalmente nei processi aziendali; equilibrio fiscale e valorizzazione del livello aziendale di contratta-

zione come luogo della generazione di competitività.

A questo tema se ne devono affiancare necessariamente altri due. È infatti matura da tempo la necessità di un intervento normativo che partendo da una riflessione sulla condizione del lavoro in Italia e sulle retribuzioni, affronti il tema prospetticamente e con un respiro di medio lungo periodo. Il dibattito nazionale ed europeo si è ultimamente concentrato sul tema del salario minimo universale, ma il salario minimo è solo una parte del problema: è necessario guardare anche al salario massimo o meglio alla differenza esistente tra la remunerazione di un amministratore investito di particolari cariche, cosiddetto «*top manager*», e la retribuzione del lavoratore con il salario più basso.

Una riflessione su questo divario infatti significa dare attenzione al livello di equilibrio, di giustizia e di coesione della comunità. In questo senso i dati sono allarmanti. Negli anni '60, quelli del cosiddetto «*boom economico*», l'amministratore delegato di una grande impresa come la FIAT riceveva un compenso dodici volte superiore a quello di un operaio della medesima impresa; già negli anni '80 questa forbice si era allargata a quarantacinque. Nel 2008 la media delle remunerazioni dei primi dieci *top manager* italiani era quattrocentosedici volte superiore allo stipendio medio annuo di un operaio e nel 2020 questo rapporto è passato a seicentoquarantanove.

Le logiche che giustificano i compensi percepiti dagli amministratori investiti di particolari cariche sono legate giustamente al conseguimento di utili significativi, ma ragioni di equità, di giustizia e di efficienza imporrebbero che in quei contesti così favorevoli per le imprese, tutto il personale dipendente possa anch'esso beneficiare del miglioramento degli utili, attraverso una partecipazione alla ripartizione degli stessi.

La presente proposta di legge, composta da otto articoli, interviene dunque su quattro aspetti complementari e sinergici tra loro: la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese e alla ripartizione degli utili, la riduzione del divario retribu-

tivo e l'obbligo di consultazione dei lavoratori su alcune materie.

L'articolo 1 reca le finalità dell'intervento legislativo, consistenti nell'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione favorendo, attraverso una riduzione delle aliquote d'imposta, la partecipazione dei lavoratori alla gestione e alla organizzazione dell'impresa; nella definizione del regime fiscale in caso di ripartizione degli utili delle medie e grandi imprese ai lavoratori dipendenti; nella riduzione, all'interno delle medesime imprese, del rapporto tra il trattamento economico complessivo degli amministratori e il salario aziendale minimo.

L'articolo 2 prevede per le medie e grandi imprese la facoltà di prevedere, attraverso la contrattazione collettiva o decentrata ovvero gli accordi aziendali, la partecipazione al consiglio di amministrazione di uno o più amministratori in rappresentanza degli interessi dei lavoratori dipendenti, riconoscendo a tali imprese un incentivo fiscale consistente nell'applicazione di un'aliquota agevolata dell'imposta sul reddito delle società (IRES) pari al 90 per cento di quella ordinaria.

L'articolo 3 disciplina la formazione dei lavoratori nominati nel consiglio di amministrazione e prevede la facoltà degli stessi di avvalersi della consulenza di esperti, ponendo le spese di consulenza eventualmente sostenute a carico dell'impresa.

L'articolo 4 prevede che gli utili delle medie e grandi imprese, attraverso la contrattazione collettiva o decentrata ovvero gli accordi aziendali, possono essere distribuiti ai dipendenti attraverso l'adozione di un piano annuale o pluriennale per la ripartizione degli utili.

L'articolo 5 prevede una disciplina fiscale speciale per le imprese e per i lavoratori che adottano un piano per la ripartizione degli utili, disponendo in particolare che le imprese possono dedurre a fini fiscali, in misura comunque non superiore al 20 per cento, le somme erogate ai lavoratori e che le somme erogate al lavoratore sono soggette a tassazione secondo le modalità previste dall'articolo 59 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al

decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

L'articolo 6 introduce un'agevolazione fiscale per le imprese che stabiliscono un rapporto non superiore a venticinque tra la remunerazione complessiva degli amministratori e il salario minimo aziendale, disponendo l'applicazione di un'aliquota agevolata dell'imposta sui redditi delle società (IRES) pari al 95 per cento di quella ordinaria. Si stabilisce altresì che qualora l'impresa stabilisca questo rapporto nonché garantisca la partecipazione nei consigli di amministrazione di rappresentanti dei lavoratori, si applica l'aliquota agevolata dell'IRES pari all'80 per cento di quella ordinaria.

L'articolo 7 stabilisce che nelle grandi imprese i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di essere informati e preventivamente consultati in merito ad alcune scelte aziendali. Le modalità e gli ambiti oggetto di informazione e consultazione, nonché quelli per i quali detta consultazione è obbligatoria, sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti.

L'articolo 8, infine, reca le disposizioni finanziarie, quantificando gli oneri per l'attuazione della legge, in modo prudenziale, in misura pari a 480 milioni di euro annui.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge introduce disposizioni volte a favorire, attraverso una riduzione delle aliquote di imposta, la partecipazione dei lavoratori alla gestione, alla organizzazione e alla ripartizione degli utili delle medie e grandi imprese, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento eurounitario, nonché la riduzione, all'interno delle medesime imprese, del rapporto tra il trattamento economico complessivo degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile e il salario aziendale minimo.

Art. 2.

(Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa)

1. Le medie e grandi imprese costituite in forma di società di capitali possono prevedere, attraverso la contrattazione collettiva o decentrata ovvero gli accordi aziendali, la nomina di uno o più amministratori in rappresentanza degli interessi dei lavoratori dipendenti nel consiglio di amministrazione e, ove costituito, nel comitato per il controllo sulla gestione di cui all'articolo 2409-*octiesdecies* del codice civile.

2. In deroga a quanto previsto dall'articolo 77 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le società di cui al comma 1 hanno diritto all'applicazione di un'aliquota agevolata dell'imposta sui redditi delle società (IRES) pari al 90 per cento dell'aliquota ordinaria.

3. Gli amministratori di cui al comma 1, nonché i relativi supplenti, sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dalla contrattazione collettiva.

tazione o dagli accordi di cui al medesimo comma 1.

4. Gli amministratori nominati ai sensi del comma 1 che siano anche lavoratori dipendenti della società hanno diritto a permessi retribuiti per la preparazione e la partecipazione alle riunioni degli organi societari di cui sono componenti nella misura determinata dalla contrattazione o dagli accordi di cui al medesimo comma 1.

Art. 3.

(Formazione e supporto per i lavoratori dipendenti nominati componenti degli organi societari)

1. I lavoratori dipendenti nominati componenti degli organi societari ai sensi dell'articolo 2 hanno il diritto di ricevere un'adeguata formazione per lo sviluppo di conoscenze e di competenze tecniche, specialistiche e trasversali. I corsi possono essere finanziati anche attraverso i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

2. Al fine di partecipare ai corsi di formazione di cui al comma 1, i lavoratori dipendenti usufruiscono di permessi retribuiti secondo le modalità definite dalla contrattazione o dagli accordi di cui all'articolo 2, comma 1.

3. I lavoratori dipendenti nominati componenti degli organi societari ai sensi dell'articolo 2 hanno diritto di avvalersi della consulenza di esperti. Le spese di consulenza sono sostenute dalla società, anche attraverso gli enti bilaterali, entro i limiti previsti dalla contrattazione o dagli accordi di cui all'articolo 2, comma 1.

Art. 4.

(Partecipazione dei lavoratori alla ripartizione degli utili dell'impresa)

1. Gli utili delle medie e grandi imprese costituite in forma di società di capitali possono essere distribuiti ai lavoratori dipendenti attraverso l'adozione di un piano annuale o pluriennale per la partecipazione alla

ripartizione degli utili. Tale piano, redatto attraverso la contrattazione collettiva o decentrata ovvero gli accordi aziendali, non può prevedere l'esclusione di nessun lavoratore dalla distribuzione degli utili e qualora introduca criteri di distribuzione basati sui risultati raggiunti i medesimi risultati devono essere valutati secondo parametri misurabili, oggettivi e non discrezionali.

2. Il piano di cui al comma 1 è redatto e depositato entro i primi due mesi dell'anno di riferimento, nel caso di piano annuale, o entro i primi quattro mesi del primo anno di riferimento, nel caso di piano pluriennale. Il piano è approvato attraverso le modalità espressamente previste dalla contrattazione collettiva o decentrata ovvero dagli accordi aziendali ed è depositato, senza costi, entro trenta giorni dalla sua approvazione presso la camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura territorialmente competente.

3. Il piano depositato ai sensi del comma 2 ha forza di legge tra la società e i lavoratori dipendenti ai sensi dell'articolo 1372 del codice civile.

4. Il piano di cui al comma 1 stabilisce la percentuale degli utili che la società si impegna a distribuire ai lavoratori dipendenti. Il totale degli utili di cui al comma 1 non può, in ogni caso, essere superiore al 20 per cento della spesa complessiva sostenuta dalla società per i redditi annui lordi dei lavoratori dipendenti.

Art. 5.

(Disciplina fiscale applicabile alle imprese che adottano un piano per la partecipazione alla ripartizione degli utili)

1. Le imprese che adottano un piano per la partecipazione alla ripartizione degli utili di cui all'articolo 4 possono dedurre a fini fiscali le somme erogate ai lavoratori in forza del medesimo piano, in misura comunque non superiore al 20 per cento del reddito d'impresa imponibile originario.

2. Alle somme erogate al lavoratore in applicazione del piano per la partecipazione alla ripartizione degli utili di cui all'articolo 4, anche se basato su criteri di

distribuzione relativi ai risultati raggiunti, si applica la disposizione prevista dall'articolo 59 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Art. 6.

(Agevolazioni fiscali per la riduzione del divario tra le remunerazioni degli amministratori e le retribuzioni dei lavoratori dell'impresa)

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 77 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le medie e grandi imprese che stabiliscono un rapporto non superiore a venticinque tra la remunerazione complessiva degli amministratori ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile e il salario aziendale minimo hanno diritto all'applicazione di un'aliquota agevolata dell'IRES pari al 95 per cento dell'aliquota ordinaria.

2. All'impresa che abbia stabilito il rapporto di cui al comma 1 e abbia, altresì, proceduto alla nomina di cui all'articolo 2 si applica l'aliquota agevolata dell'IRES pari all'80 per cento dell'aliquota ordinaria.

3. Il rapporto di cui al comma 1 stabilisce una correlazione, per l'intera durata del mandato dell'organo di amministrazione, tra l'eventuale incremento della remunerazione massima degli amministratori, comprensiva di ogni attribuzione, e quello dell'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dai lavoratori dell'impresa.

4. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro delle imprese e del *made in Italy* e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono adottate le disposizioni di attuazione del presente articolo. Il decreto di cui al primo periodo stabilisce altresì le modalità per la verifica della permanenza del requisito di cui al comma 1 e della correlazione di cui al comma 3, anche ai fini della

perdita del beneficio fiscale previsto dal presente articolo.

Art. 7.

(Consultazione dei lavoratori)

1. Fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, nelle grandi imprese i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di essere informati e preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali nell'ambito di commissioni paritetiche definite con le modalità di cui al comma 2.

2. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali, sono definite la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva, le modalità e gli ambiti oggetto di informazione e consultazione nonché gli ambiti per i quali tale consultazione è obbligatoria.

3. Lo schema di decreto di cui al comma 2 è trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti, che si pronunciano nel termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto può comunque essere adottato.

Art. 8.

(Disposizioni finanziarie)

1. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente legge, pari a 480 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

