



Modifiche al codice civile nonché delega al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa **A.C. 300, A.C. 1184, A.C. 1299**

Dossier n° 228 - Schede di lettura
 18 dicembre 2023

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	300	1184	1299
Titolo:	Delega al Governo per l'adozione di uno statuto partecipativo delle imprese finalizzato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa	Modifiche al codice civile nonché delega al Governo in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa	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
Iniziativa:	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare
Primo firmatario:	Cirielli	Molinari	Faraone
Iter al Senato:	No	No	No
Numero di articoli:	1	3	8
Date:			
presentazione:	13 ottobre 2022	29 maggio 2023	13 luglio 2023
assegnazione:	13 febbraio 2023	29 giugno 2023	6 dicembre 2023
Commissioni competenti:	XI Lavoro, VI Finanze	XI Lavoro, VI Finanze	XI Lavoro, VI Finanze
Sede:	referente	referente	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive, XII Affari sociali e XIV Politiche UE	II Giustizia (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento), X Attività produttive, XII Affari sociali e XIV Politiche UE	II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive e XIV Politiche UE

Premessa

Le proposte di legge **C. 300**, **C. 1184** e **C. 1299** - che si compongono, rispettivamente, di uno, tre e otto articoli - recano disposizioni concernenti la **partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa**, nonché l'informazione e la consultazione dei dipendenti sulla situazione dell'impresa stessa, introducendo modifiche alla normativa vigente o prevedendo specifiche deleghe al Governo in materia.

Contenuto

Finalità e ambito di applicazione

Le **proposte di legge** in esame (**art. 1**) esplicitano la finalità di dare attuazione all'**articolo 46 della Costituzione**, che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Le pdl **C. 300** e **C. 1184** specificano altresì che le disposizioni ivi contenute sono volte anche all'attuazione degli **articoli 21 e 22 della Carta sociale europea** del 3 maggio 1996 (resa esecutiva dalla legge 30/1999), che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, nonché della **raccomandazione 92/443/CEE** del Consiglio dell'UE, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa.

La pdl **C. 1299** specifica che la richiamata finalità è perseguita - anche nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento eurounitario - attraverso una **riduzione delle aliquote di imposta** e che tra gli obiettivi che si intendono realizzare vi è anche quello della **riduzione**, all'interno delle medie e grandi aziende, **del rapporto tra il complessivo trattamento economico degli amministratori** investiti di particolari cariche e **il salario aziendale minimo**.

Per quanto concerne l'**ambito di applicazione**:

- la pdl **C. 1299** dispone che la stessa si applica ai lavoratori dipendenti delle medie e grandi imprese costituite giuridicamente in società di capitali. *Si valuti l'opportunità di specificare la nozione di medie e grandi imprese, anche alla luce della Raccomandazione della Commissione europea n. [2003/361/CE](#) relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese;*
- la pdl **C. 1184** specifica che le previsioni ivi contenute riguardanti la partecipazione dei lavoratori alla gestione e alla sorveglianza dell'azienda si applicano ai lavoratori dipendenti occupati a tempo indeterminato nelle imprese costituite in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, mentre quelle in materia di forme di partecipazione dei lavoratori, oggetto di delega, si applicano a tutte le imprese, indipendentemente, tra l'altro, dalla loro dimensione.

Forme di partecipazione azionaria e di partecipazione agli utili da parte dei dipendenti e modifiche al codice civile

L'articolo 2 dell'A.C. 1184 (che riprende in forma identica i contenuti dell'articolo 2 dell'A.C. 2370, presentato nel corso della XVIII legislatura) reca specifiche disposizioni **per garantire la partecipazione dei lavoratori alla gestione societaria e agli organi di sorveglianza di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa, alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone.**

Più in dettaglio, la norma apporta alcune modifiche alla disciplina delle società nel codice civile, volte a disciplinare le modalità sulla **co-gestione societaria da parte dei lavoratori**, nonché sulla partecipazione agli organi di sorveglianza nelle imprese di maggiori dimensioni.

Si tratta di modifiche che riguardano le società aventi forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa, alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone.

In particolare (**lettera a) del comma 1**) viene modificato l'articolo 2364-*bis* del codice civile, che elenca i compiti dell'assemblea ordinaria nelle società ove è previsto il consiglio di sorveglianza.

Si escludono da tale disciplina generale le imprese costituite in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, cui si applicano invece le disposizioni previste "dal paragrafo 5 della sezione VI-*bis*", ovvero dall'insieme degli articoli che disciplinano il sistema dualistico come novellato dalle disposizioni in commento (cfr. *infra*).

Le novelle all'articolo 2380, che disciplina l'amministrazione della società, intendono chiarire che **per le imprese costituite in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, l'amministrazione e il controllo della società sono disciplinati dalle norme sul sistema dualistico ("di cui al paragrafo 5")** come novellato dalla proposta in commento (**lettera b) del comma 1**).

Viene quindi modificato l'articolo 2409-*octies* del codice civile (**lettera c) del comma 1**), norma introduttiva della disciplina del cd. sistema dualistico, basato su un consiglio di gestione e un consiglio di sorveglianza.

La novella chiarisce che, se l'impresa è gestita con sistema dualistico ed è costituita in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, i lavoratori dipendenti hanno diritto alla co-gestione. In tale ipotesi si affida allo statuto la disciplina:

1) della distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto di impresa eccedente una soglia minima ovvero il trasferimento ai lavoratori dipendenti di una quota del reddito di impresa mediante l'assegnazione di azioni;

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

Le novelle all'articolo 2409-*duodecies* (**lettera d) del comma 1**), norma che disciplina il consiglio di sorveglianza, consistono nell'inserimento di un nuovo terzo comma: esso prevede, per le imprese aventi forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, che il consiglio di sorveglianza sia costituito da membri che rappresentano gli azionisti e da membri che rappresentano i lavoratori, 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 per effetto di una proposta aziendale, approvata a scrutinio segreto dalla maggioranza dei lavoratori dipendenti occupati a tempo indeterminato.

A tale fine si affida allo statuto la disciplina:

1) dell'istituzione di organismi congiunti, costituiti da rappresentanti dell'impresa e da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze sindacali, dotati di congrui poteri di impulso, indirizzo, sorveglianza e monitoraggio ovvero del potere di deliberazione nelle materie concernenti

l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, la formazione professionale, la sicurezza, la salute e la salubrità degli ambienti di lavoro nonché la remunerazione per obiettivi;

2) delle procedure formali, vincolanti e garantite di informazione e consultazione preventiva, nonché di monitoraggio, dei rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti per l'impresa, anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali titolari di corrispondenti diritti.

Viene altresì modificato il decimo comma, lettera c), dell'articolo 2409-*duodecies*, disposizione la quale impedisce di essere eletti alla carica di componente del consiglio di sorveglianza a coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita che ne compromettano l'indipendenza.

Le modifiche proposte chiariscono che detta ineleggibilità non opera nel caso di imprese costituite in forma di società per azioni, di società in accomandita per azioni, di società a responsabilità limitata o di cooperativa alle cui dipendenze si trovano abitualmente oltre 2.000 persone, per le quali si applicano le disposizioni del nuovo terzo comma.

L'articolo 4 dell'A.C. 1299 intende disciplinare la partecipazione dei lavoratori al riparto degli utili dell'impresa.

Ai sensi del **comma 1**, si consente alle medie e grandi aziende (*vedi osservazione formulata in relazione all'articolo 1*) costituite giuridicamente in **società di capitali di distribuire utili ai dipendenti** attraverso l'adozione di **piani annuali o pluriennali** per la partecipazione agli utili. Tali piani, redatti attraverso l'applicazione della contrattazione collettiva, decentrata o per il tramite di accordi aziendali, non possono prevedere l'esclusione di nessun lavoratore e, qualora introducano criteri di distribuzione basati sui risultati raggiunti, questi devono essere valutati secondo parametri misurabili, oggettivi e non discrezionali.

Ai sensi del **comma 2**, i predetti piani sono contenuti in un documento redatto e depositato entro i primi due mesi dell'anno cui si riferisce il citato piano, ovvero entro i primi quattro mesi del primo anno nel caso di piano pluriennale. Il piano è approvato attraverso modalità esplicitamente previste dalla contrattazione collettiva o decentrata, ovvero dagli accordi aziendali; il deposito è effettuato senza costi entro trenta giorni dalla sua approvazione presso la camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura territorialmente competente.

Il **comma 3** dispone che il piano depositato ha forza di legge tra le parti, ovvero fra l'azienda e i dipendenti ai sensi della disciplina generale dei contratti di cui all'articolo 1372 del codice civile.

Il **comma 4 individua il contenuto dei piani di distribuzione degli utili**, i quali stabiliscono la percentuale sugli utili che l'azienda si impegna a distribuire ai dipendenti. Il totale degli utili distribuendi non può, in ogni caso, essere superiore al 20 per cento della spesa complessiva sostenuta dall'azienda per i redditi annui lordi dei dipendenti.

L'articolo 5 dell'A.C. 1299 reca la disciplina fiscale applicabile ad aziende e lavoratori che adottino piani per la partecipazione agli utili.

Ai sensi del **comma 1**, le aziende che abbiano adottato il piano per la partecipazione agli utili possono **dedurre a fini fiscali** le somme erogate ai lavoratori in forza dei suddetti piani, in misura comunque non superiore al 20 per cento del reddito di azienda imponibile originario.

Nel silenzio della disposizione in esame si valuti l'opportunità di precisare se la deduzione vale ai soli fini delle imposte sui redditi ovvero se opera anche a fini Irap.

Il **comma 2** prevede che le somme erogate al lavoratore in applicazione dei piani di partecipazione agli utili, anche se basati su criteri di distribuzione relativi ai risultati raggiunti, siano soggette a parziale imponibilità, secondo le modalità di cui all'articolo 59 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Il richiamato articolo 59 prevede che gli utili relativi, tra l'altro, alla partecipazione al capitale delle società di capitali (soggette a Ires) siano parzialmente detassati, ovvero concorrano alla formazione del reddito complessivo solo in parte. Da ultimo, la percentuale di concorrenza è stata fissata - per effetto del decreto MEF del 26 maggio 2017 - nel 58,14%.

Al riguardo, si rammenta che per quanto concerne la tassazione dei dividendi, la percentuale di concorrenza di questi al reddito imponibile, nonché la tipologia di imposta applicata, sono condizionate - nell'ordinario regime - dalla natura del soggetto percipiente (persona fisica o giuridica), dalla localizzazione della società, nonché dal tipo di partecipazione (qualificata o non qualificata). Si valuti l'opportunità di coordinare dunque le norme in esame con la disciplina generale, ovvero di specificarne compiutamente le caratteristiche.

Forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa

Partecipazione al Cda e al comitato per il controllo sulla gestione

La pdl **C. 1299** riconosce alle **medie e grandi imprese costituite in forma di società di capitali** la possibilità di prevedere, attraverso la contrattazione collettiva o decentrata, o attraverso accordi aziendali, la **nomina di uno o più amministratori in rappresentanza degli interessi dei lavoratori dipendenti** (nonché i relativi supplenti) **nel consiglio di amministrazione e nel comitato per il controllo sulla gestione** (ove costituito ai sensi dell'art. 2409-*octiesdecies* c.c. che attribuisce tale facoltà al CdA medesimo, salva diversa disposizione dello Statuto), individuati sulla base delle procedure definite dalla medesima contrattazione o dai medesimi accordi (**art. 2, c. 1 e 3**).

Ai contratti collettivi e agli accordi è demandata anche la determinazione della misura dei permessi retribuiti a cui hanno diritto gli amministratori che siano anche dipendenti della società, per la preparazione e la partecipazione alle riunioni degli organi societari di cui sono componenti (**art. 2, c. 4**).

Le società in commento hanno diritto all'applicazione di una aliquota IRES agevolata pari al 90 per cento di quella ordinaria, in deroga a quanto disposto dal TUIR (art. 77 del D.P.R. 917/1986) secondo cui tale imposta è commisurata al reddito complessivo netto con l'aliquota del 24 per cento (**art. 2, c. 2**).

Formazione per i lavoratori nominati amministratori (sottopar in pad)

La medesima pdl **C. 1299** riconosce altresì ai **lavoratori dipendenti nominati componenti degli organi societari il diritto a ricevere un'adeguata formazione** per lo sviluppo di conoscenze e competenze tecniche, specialistiche e trasversali. I corsi possono essere finanziati anche attraverso i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, che possono essere costituiti per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato (ex art. 118 L. 388/2000) (**art. 3, c. 1**).

Al fine di partecipare a tali corsi di formazione, i lavoratori dipendenti usufruiscono di permessi retribuiti secondo le modalità definite dalla contrattazione o dagli accordi aziendali (**art. 3, c. 2**).

I lavoratori dipendenti nominati componenti degli organi societari 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 aziendali (**art. 3, c. 3**).

Disposizioni relative alla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa sono presenti anche nelle altre due pdl in esame, **C. 300 (art.1, c.1)** e **C. 1184 (art. 3, c.1)** (vedi *infra*), che delegano il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la disciplina di tale partecipazione.

Informazione e consultazione dei lavoratori

La pdl **C. 1299**, fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (ex art. 2, c. 1, lett. g), del D.Lgs. 25/2007), dispone che **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** (**art. 7, c. 1**).

A tal fine, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della medesima pdl **C. 1299**, 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, che è reso entro trenta giorni, decorsi i quali il decreto può comunque essere adottato - sono definite la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva, le modalità e gli ambiti oggetto di informazione e consultazione, nonché quelli per i quali detta consultazione è obbligatoria (**art. 7, c. 2 e 3**).

Disposizioni relative alla informazione e consultazione dei lavoratori in merito alle scelte aziendali sono presenti anche nelle altre due pdl in esame, **C. 300 (art. 1, c. 1)** e **C. 1184 (art. 3, c. 1)** (vedi *infra*), che delegano il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la relativa disciplina.

Agevolazioni fiscali per la riduzione del divario retributivo in azienda

L'articolo 6 della proposta di legge A.C. 1299 introduce benefici fiscali, consistenti nella riduzione dell'aliquota Ires, per **ridurre il divario tra le retribuzioni all'interno dell'azienda**.

In deroga all'aliquota ordinaria Ires (al 24 per cento, secondo quanto disposto dall'articolo 77 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917) le norme in esame stabiliscono che le **medie e grandi aziende** (vedi *osservazione formulata in relazione all'articolo 1*) che stabiliscono un rapporto tra la **complessiva remunerazione degli amministratori** (ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile) e il **salario aziendale minimo non superiore a 25 volte**, hanno diritto all'applicazione di una aliquota Ires **agevolata** pari al **95% di quella ordinaria** (22,8%).

Si ricorda che l'articolo 2389, terzo comma c.c. prevede che la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale. Se lo statuto lo prevede, l'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Ai sensi del **comma 2**, ove ricorrano contemporaneamente le condizioni previste dalle norme in esame in tema di rapporto tra remunerazione e salario aziendale, nonché quelle previste dall'articolo 2 per la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda (vedi *supra*), l'aliquota agevolata è pari **all'80%** di quella **ordinaria**, dunque al 19,2%.

Il **comma 3** dispone che il rapporto tra remunerazione complessiva degli amministratori e salario minimo aziendale costituisce una correlazione, per **l'intero mandato dell'organo amministrativo**, tra **l'eventuale incremento della remunerazione massima degli amministratori**, comprensivo di ogni attribuzione, e **quello dell'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dai lavoratori dell'impresa**.

Il **comma 4** demanda a un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro delle imprese e del *Made in Italy* e del Ministro del lavoro delle politiche sociali, sentiti i rappresentanti dell'organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, l'adozione - entro 90 giorni dall'entrata in vigore delle norme in commento - delle **disposizioni applicative** del presente articolo. Il medesimo decreto individua altresì le modalità di verifica della permanenza del requisito relativo al rapporto tra la remunerazione degli amministratori e il salario minimo, nonché della correlazione tra incrementi del compenso e delle remunerazioni dei lavoratori, anche ai fini della perdita del beneficio fiscale di cui alle norme in esame.

Le norme di delega contenute nelle proposte di legge C. 300 e C. 1184

Al fine di dare attuazione alle richiamate finalità, le pdl **C. 300 (art. 1, c. 1 e 2)** e **C. 1184 (art. 3, c. 1)** **delegano il Governo** ad adottare uno o più decreti legislativi entro, rispettivamente, sei e diciotto mesi dall'entrata in vigore della relativa proposta di legge, sentita l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, che si esprime entro due mesi per la pdl **C. 300** e trenta giorni per la pdl **C. 1184** dalla trasmissione degli schemi di decreto, nonché previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, da esprimersi nel termine di due mesi per la pdl **C. 300** e di sessanta giorni per la pdl **C.184** dalla successiva trasmissione degli schemi medesimi.

I suddetti decreti legislativi devono osservare i seguenti **principi e criteri direttivi**:

- individuare i requisiti minimi affinché le imprese, 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 per effetto di una proposta aziendale, approvata a scrutinio segreto dalla maggioranza dei dipendenti occupati a tempo indeterminato, possano adottare uno statuto partecipativo che le legittima ad accedere a determinati benefici. Tali requisiti devono prevedere, anche alternativamente:
 - l'istituzione di organismi congiunti, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze sindacali, dotati di congrui poteri di indirizzo, controllo, decisione e gestione nelle materie concernenti l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, la formazione professionale, la sicurezza, la salute e la salubrità degli ambienti di lavoro, la remunerazione per obiettivi e la regolazione e, come previsto dalla sola pdl **C. 300**, la risoluzione delle controversie collettive;
 - procedure formali, vincolanti e garantite di informazione e consultazione preventiva 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;
 - la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto di impresa eccedente una soglia minima ovvero il trasferimento ai lavoratori dipendenti di una quota del reddito di impresa mediante l'assegnazione di azioni;
 - l'accesso collettivo dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa, gestito attraverso la costituzione di associazioni di lavoratori che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario;
- attribuire la certificazione della sussistenza dei suddetti requisiti alla direzione regionale del lavoro competente per territorio, ovvero, per le imprese con sedi in più regioni, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, come previsto dalla pdl **C. 1184**, oppure ad una Commissione centrale per la partecipazione appositamente istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, come previsto dalla pdl **C. 300**;
- determinare i benefici discendenti dall'adozione dello statuto partecipativo. La pdl **C. 1184** specifica che tali benefici consistono, anche cumulativamente tra loro per le imprese il cui statuto comprende più forme di partecipazione, in agevolazioni di natura fiscale e contributiva applicate alle remunerazioni erogate e alle quote societarie riconosciute, ovvero in agevolazioni di natura normativa applicate all'area di autonomia contrattuale riconosciuta.

La sola pdl **C. 1184** prevede quale altro criterio direttivo la promozione dell'introduzione di forme di partecipazione in tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione e dal sistema di

amministrazione e controllo adottato, riconoscendo alle imprese che le adottano incentivi sotto forma di agevolazioni fiscali o di natura finanziaria.

Disposizioni finanziarie

Le pdl in esame recano altresì talune disposizioni finanziarie. In particolare:

- le pdl **C. 300 (art. 1, c. 3)** e **C. 1184 (art. 3, c. 2)** pongono gli oneri derivanti dalla loro attuazione a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione (di cui all'art. 18, c. 1, lett. a), del D.L. 185/2008), la cui dotazione è incrementata dalla pdl **C. 300** di 52 miliardi di euro per ciascuno dei primi tre anni di applicazione dei regimi di agevolazione e incentivazione alle imprese a statuto partecipativo e dalla pdl **C. 1184** di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023. *Si valuti l'opportunità di specificare la copertura finanziaria delle risorse volte ad incrementare il suddetto Fondo.*
- la pdl **C. 1299 (art. 8)** dispone che alle minori entrate derivanti dall'attuazione della medesima legge, pari a 480 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica (di cui all'art. 10, c. 5, della L. 307/2004).

LA0088	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	✕ CD_lavoro
	Servizio Studi Dipartimento Finanze	st_finanze@camera.it - 066760-9496	✕ CD_finanze