

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1617

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**FOTI, LUPI, BARELLI, MALAGOLA**

Disciplina della partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa nonché modifica alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, in materia di istituzione della Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

*Presentata il 15 dicembre 2023*

ONOREVOLI COLLEGHI! — All'indomani del secondo conflitto mondiale, i padri costituenti si sono impegnati, a partire dalle diverse culture politiche che li animavano, per la ricomposizione delle fondamenta spezzate della nostra democrazia.

L'Assemblea costituente ha quindi codificato i principi e le regole attorno le quali coagulare la vita istituzionale, civile ed economica repubblicana. La parte relativa al lavoro è ampia e significativa, considerando non solo il primo articolo della Costituzione ma anche quanto espresso dal titolo III sui rapporti economici.

La presente proposta di legge costituisce la risposta a un principio in esso contenuto e che non ha ancora trovato piena applicazione nel nostro ordinamento, vale a dire

il diritto dei lavoratori, previsto dall'articolo 46, di «collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende».

È importante considerare quanto fosse già moderna alla sua nascita la nostra carta costituzionale: in un tempo nel quale la conflittualità era la cifra delle relazioni industriali e il mercato del lavoro era organizzato secondo modelli ancora fordisti, i costituenti hanno avuto la capacità di anticipare il futuro introducendo l'istituto della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, non solo come strumento di maggior tutela dei diritti degli stessi ma anche per aprire una nuova via alla collaborazione come leva della crescita e dello sviluppo.

Nei primi settantacinque anni della Repubblica, il Parlamento ha più volte provato a dare seguito al dettato costituzionale, ma non è mai riuscito a produrre una norma che definisse le forme possibili della partecipazione, che ha comunque trovato spazio nelle prassi del nostro tessuto produttivo, secondo modalità lasciate all'iniziativa e alla responsabilità degli imprenditori e dei lavoratori italiani.

Oggi, si intende sanare questo *vulnus* normativo attraverso la presente proposta di legge che, proprio a partire dalle molteplici esperienze di partecipazione in atto, dettagli il perimetro e le forme nelle quali possa estendersi. Lo fa anche considerando l'iniziativa della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), primo sindacato riformista italiano, che nella corrente legislatura ha presentato alla Camera dei deputati una proposta di legge d'iniziativa popolare dal titolo «La partecipazione al lavoro. Per una *governance* d'impresa partecipata dai lavoratori» (atto Camera n. 1573), che ha raccolto un larghissimo consenso con più di 375.000 cittadini sottoscrittori. Si tratta di una proposta solida e articolata, dalla quale il presente articolato ha preso ispirazione, che affonda in quella cultura lavoristica che diede proprio in Assemblea Costituente un contributo decisivo per la redazione dell'articolo 46 della Costituzione.

La proposta in esame si compone di diciassette articoli: i primi due, che formano il titolo I «Finalità e attuazione dei principi costituzionali», ne individuano le finalità e l'oggetto e fissano le definizioni.

Gli articoli 3 e 4, di cui al titolo II «Partecipazione gestionale dei lavoratori», disciplinano, specificatamente, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza e al consiglio di amministrazione.

Gli articoli 5, 6, 7 e 8, di cui al titolo III «Partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori», disciplinano la distribuzione degli utili ai lavoratori e il regime fiscale cui essi sono sottoposti, la creazione di piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori, il conseguente accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria e gli obblighi di trasparenza dello stesso.

Gli articoli 9 e 10, di cui al titolo IV «Partecipazione organizzativa dei lavoratori», prevedono l'istituzione dei premi per l'innovazione e l'efficienza e l'individuazione dei soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa, mentre gli articoli 11 e 12, di cui al titolo V «Partecipazione consultiva dei lavoratori», disciplinano la consultazione preventiva e obbligatoria dei lavoratori in merito alle scelte aziendali e la relativa procedura.

Gli articoli 13 e 14, di cui al titolo VI «Formazione e consulenza esterna», prevedono gli obblighi di formazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti e degli amministratori nonché il diritto, per i rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni paritetiche e coloro che partecipano agli organi societari, di ricorrere alla consulenza di esperti esterni su argomenti specifici.

L'articolo 15, contenuto nel titolo VII «Meccanismi premiali», dispone le agevolazioni fiscali per i lavoratori e per le imprese coinvolti che realizzano i processi di partecipazione; l'articolo 16 di cui al titolo VIII dispone l'istituzione della Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, mentre l'articolo 17 reca la copertura finanziaria del provvedimento, valutata in 50 milioni di euro annui.

## PROPOSTA DI LEGGE

—

### TITOLO I

#### FINALITÀ E ATTUAZIONE DEI PRINCIPI COSTITUZIONALI

##### Art. 1.

*(Finalità e oggetto)*

1. La presente legge disciplina la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, alla organizzazione, ai risultati e alla proprietà delle imprese, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e internazionale, e reca disposizioni per l'innalzamento delle retribuzioni dei lavoratori, contrastando il lavoro povero.

##### Art. 2.

*(Definizioni)*

1. Ai fini e agli effetti della presente legge, si intende per:

*a)* « partecipazione gestionale »: la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa;

*b)* « partecipazione economica e finanziaria »: la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato;

*c)* « partecipazione organizzativa »: il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa;

*d)* « partecipazione consultiva »: la partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte nel merito delle decisioni che l'impresa intende assumere;

e) « contratti collettivi »: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

## TITOLO II

### PARTECIPAZIONE GESTIONALE DEI LAVORATORI

#### Art. 3.

*(Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza)*

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o società europea, nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in base al sistema dualistico di cui agli articoli 2409-*octies* e seguenti del codice civile, i contratti collettivi possono prevedere la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori dipendenti nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore a un quinto dei componenti il consiglio stesso.

2. L'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, nonché di un eguale numero di supplenti, è regolata sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi, nel rispetto dei requisiti di professionalità e onorabilità richiesti per i componenti del consiglio nonché delle previsioni di cui alle lettere *a)* e *b)* del decimo comma dell'articolo 2409-*duodecies* del codice civile.

3. Tra i membri del consiglio di sorveglianza può essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori che aderiscono a piani di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 6.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano altresì alle cooperative di consumo.

## Art. 4.

*(Partecipazione al consiglio di amministrazione)*

1. Nelle società che non adottano il sistema dualistico di cui agli articoli 2409-*octies* e seguenti del codice civile, i contratti collettivi possono prevedere la partecipazione al consiglio di amministrazione e al comitato per il controllo sulla gestione di cui all'articolo 2409-*octiesdecies* del codice civile, ove costituito, di uno o più amministratori in rappresentanza degli interessi dei lavoratori dipendenti.

2. Gli amministratori di cui al comma 1 e i relativi supplenti sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi.

3. Gli amministratori di cui al comma 1 devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 2409-*septiesdecies* del codice civile, nonché dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

4. Gli amministratori che siano anche dipendenti della società hanno diritto a permessi retribuiti per la preparazione e la partecipazione alle riunioni del consiglio in misura determinata dai contratti collettivi.

## TITOLO III

## PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DEI LAVORATORI

## Art. 5.

*(Distribuzione degli utili)*

1. Le somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota di utili d'impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento, entro il limite di importo complessivo di 10.000 euro lordi, se erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali o

territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

2. Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva prevista dal comma 1 del presente articolo, i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e quelli ai sottoconti italiani di prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP) di cui al regolamento (UE) 2019/1238 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 1. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del citato decreto legislativo n. 252 del 2005, nonché ai fini dell'applicazione delle disposizioni nazionali di attuazione del regolamento (UE) 2019/1238.

3. Parimenti, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva di cui al comma 1 del presente articolo, i contributi di assistenza sanitaria previsti dall'articolo 51, comma 2, lettera *a*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 1 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera *a*).

#### Art. 6.

*(Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori)*

1. I contratti collettivi possono prevedere l'accesso dei lavoratori al possesso di azioni o di quote di capitale dell'impresa stessa, attraverso l'adozione di piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti.

2. L'adesione dei lavoratori al piano di partecipazione finanziaria è volontaria e non può essere fonte di discriminazioni.

3. I piani di partecipazione finanziaria possono individuare tra gli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società quelli previsti dagli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441, ottavo comma, del codice civile e determinano le condizioni di tale partecipazione. I piani possono altresì contemplare l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina di cui all'articolo 1, comma 184-*bis*, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

4. I contratti collettivi possono destinare una quota parte della retribuzione aggiuntiva alla retribuzione ordinaria, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, per il finanziamento della partecipazione al piano. 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.

5. I lavoratori dipendenti che hanno aderito al piano non possono chiedere il rimborso dei titoli prima che sia decorso un termine che il piano stesso non può fissare in misura inferiore a tre anni. Il rimborso dei titoli può essere richiesto anche prima della scadenza di detto termine in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto gli stessi titoli.

6. All'articolo 51, comma 2, lettera *g*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: « lire 4 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « euro 40.000 ».

#### Art. 7.

*(Accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria)*

1. In deroga all'articolo 2341-*bis* del codice civile e agli articoli 122 e seguenti del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, i lavoratori dipendenti e i piccoli azionisti

che siano persone fisiche possono stipulare un accordo di affidamento fiduciario avente ad oggetto la delega del diritto di voto nell'assemblea societaria.

2. È fatta salva la facoltà per ciascun fiduciante di esercitare in proprio il diritto di voto in singole assemblee, anche limitatamente a specifici punti all'ordine del giorno.

3. I requisiti dell'accordo di affidamento fiduciario sono:

a) la previsione di un affidatario fiduciario obbligato a esercitare il diritto di voto secondo le prescrizioni e i principi direttivi dell'atto istitutivo dell'accordo;

b) la previsione di una durata massima dell'accordo;

c) l'emissione da parte dell'affidatario a favore dei disponenti di documenti relativi alle partecipazioni societarie trasferite con l'accordo di affidamento;

d) il diritto di prelazione nell'ipotesi di cessione delle quote azionarie da parte di uno degli aderenti all'accordo;

e) l'individuazione da parte dei disponenti di un soggetto, denominato guardiano, con funzioni di vigilanza sull'esecuzione dell'accordo.

4. Nel caso di cui alla lettera d) del comma 3, l'affidatario ha l'obbligo di acquisire l'assenso o il diniego al conferimento delle quote azionarie con atto scritto.

5. Alla sollecitazione di deleghe di voto tra i lavoratori dipendenti in attività e i lavoratori dipendenti a riposo aderenti al piano si applicano le disposizioni di cui agli articoli 141, 142, 143 e 144 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

#### Art. 8.

*(Obblighi di trasparenza dell'accordo di affidamento fiduciario per la gestione collettiva dei diritti derivanti dalla partecipazione finanziaria)*

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'e-

conomia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, stabilisce, con decreto, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'organizzazione e le attività dei soggetti di cui all'articolo 7, al fine di garantire adeguata pubblicità e trasparenza.

#### TITOLO IV

#### PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA DEI LAVORATORI

##### Art. 9.

*(Premi per l'innovazione e l'efficienza)*

1. I contratti collettivi possono prevedere commissioni paritetiche a livello aziendale, composte in egual numero da rappresentanti aziendali e dei lavoratori, finalizzate a definire i piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e della organizzazione del lavoro.

2. I piani di miglioramento e innovazione devono contenere: l'analisi del contesto iniziale; gli obiettivi condivisi da perseguire; gli investimenti tecnologici; le modifiche organizzative; le misure di sostegno ai lavoratori; le azioni partecipative da attuare, con i relativi indicatori; i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione; il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite.

3. I contratti collettivi possono stabilire il riconoscimento di premi aziendali ai dipendenti che hanno contribuito, collettivamente o individualmente, al miglioramento e alla innovazione di prodotti, servizi e processi organizzativi.

4. Alle imprese che, per mezzo delle commissioni paritetiche di cui al comma 1, definiscono piani di miglioramento e innovazione aventi i contenuti previsti dal comma 2 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 15, comma 4.

##### Art. 10.

*(Soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa)*

1. I contratti collettivi possono prevedere referenti per l'attuazione dei piani di

miglioramento e innovazione organizzativa a cui si applicano i benefici di cui all'articolo 15, commi 4 e 5.

2. I contratti collettivi possono altresì prevedere l'assistenza di esperti esterni, il cui intervento, se concordato, è a carico dell'impresa, secondo quanto previsto dall'articolo 18.

3. Le imprese possono prevedere nel proprio organigramma, in esito a contratti collettivi aziendali, le figure dei referenti della formazione, dei piani di *welfare*, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e dei responsabili della diversità e della inclusione delle persone con disabilità. A tali figure si applicano i benefici di cui all'articolo 15, commi 4 e 5.

4. I contratti collettivi possono prevedere, anche attraverso il sistema della bilateralità, il supporto a forme di partecipazione organizzativa dei lavoratori nelle imprese che occupano meno di trentacinque lavoratori.

## TITOLO V

### PARTECIPAZIONE CONSULTIVA DEI LAVORATORI

#### Art. 11.

*(Consultazione preventiva e obbligatoria)*

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 imprese che occupano complessivamente più di cinquanta dipendenti, nell'ambito di commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore hanno diritto di essere informati e preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali almeno una volta all'anno.

2. I contratti collettivi definiscono la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva, nonché le sedi, i tempi, le modalità e i conte-

nuti della consultazione. La consultazione si svolge:

a) sui dati economici e finanziari dell'impresa;

b) sulle scelte strategiche, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sull'introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi, sulle esternalizzazioni e sugli appalti;

c) sull'introduzione di nuovi modelli organizzativi aziendali e sull'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati;

d) sull'adozione di piani a sostegno della transizione ecologica e digitale nonché della sostenibilità sociale dell'impresa;

e) sulla situazione, sulla struttura e sull'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva, sui contratti di lavoro, sulle misure di promozione della parità di genere, nonché sulle eventuali misure volte a prevenire conseguenze negative sui livelli occupazionali e a promuovere la riqualificazione professionale dei lavoratori;

f) sui programmi e piani formativi per i lavoratori.

## Art. 12.

### *(Procedura di consultazione)*

1. Il datore di lavoro convoca la commissione paritetica di cui all'articolo 11 mediante comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata. La consultazione ha inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione. I rappresentanti dei lavoratori che compongono la commissione paritetica possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, che è allegato al verbale di consultazione. La procedura di consultazione, salvo diverso accordo, si intende conclusa decorsi dieci giorni dal suo inizio, anche in caso di mancata presentazione di parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

2. Entro trenta giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro convoca la commissione paritetica di cui al comma 11 al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica medesima. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni la cui divulgazione risulti in contrasto con disposizioni di legge o con quanto stabilito dai contratti collettivi.

3. Nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure o di presunte violazioni delle stesse, i componenti delle commissioni paritetiche di cui al comma 11 possono rivolgersi alla Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori di cui all'articolo 16 per ottenere un suo pronunciamento.

4. Al termine della procedura di consultazione, con riferimento ai temi ivi discussi, le imprese possono dare avvio alla definizione congiunta, nell'ambito delle commissioni paritetiche di cui al comma 11, di piani di miglioramento e innovazione, secondo quanto previsto dall'articolo 9.

## TITOLO VI

### FORMAZIONE E CONSULENZA ESTERNA

#### Art. 13.

*(Obblighi di formazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti e degli amministratori)*

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni paritetiche di cui agli articoli 9 e 11, nonché coloro che partecipano agli organi societari ai sensi degli articoli 3 e 4, al pari dei rappresentanti delle imprese, hanno diritto a ricevere un'adeguata formazione, anche in forma congiunta, di durata non inferiore a ventiquattro ore annue, per lo sviluppo di conoscenze e competenze tecniche, specialistiche e trasversali.

2. Al fine di partecipare ai corsi di formazione, i rappresentanti dei lavoratori usufruiscono di permessi retribuiti secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

3. I corsi di formazione di cui al comma 1 sono organizzati dalle università, dai centri di ricerca, dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori, dagli organismi paritetici, dagli enti bilaterali, dai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, nonché da ulteriori soggetti formatori individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

4. I corsi di formazione di cui al comma 1 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.

#### Art. 14.

##### *(Diritto di ricorso a consulenti esterni)*

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni paritetiche di cui agli articoli 9 e 11, nonché coloro che partecipano agli organi societari ai sensi degli articoli 3 e 4 hanno diritto di avvalersi della consulenza di esperti su argomenti specifici.

2. Le spese di consulenza sono sostenute dall'impresa, anche attraverso gli enti bilaterali, entro i limiti previsti dai contratti collettivi nazionali.

## TITOLO VII

### MECCANISMI PREMIALI

#### Art. 15.

##### *(Agevolazioni fiscali per i lavoratori e per le imprese)*

1. Nella determinazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito

delle persone fisiche sono deducibili le spese sostenute in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 6, nonché delle disposizioni per la sottoscrizione o l'acquisto di strumenti finanziari da parte dei lavoratori dipendenti della società emittente il titolo o delle società controllanti o da essa controllate o a essa collegate, per un importo annuo non superiore a 10.000 euro. Sono deducibili, altresì, i premi per l'innovazione e l'efficienza di cui all'articolo 9.

2. Le imprese che hanno adottato un piano di partecipazione finanziaria possono dedurre dal reddito d'impresa imponibile a fini fiscali, nel limite di importo previsto dal comma 1, per ciascun lavoratore:

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

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

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

3. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le modalità attuative del comma 2.

4. Con riferimento ai soggetti di cui all'articolo 10, comma 3, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di deposito del contratto, si applicano i seguenti benefici per le imprese:

a) ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro;

b) lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego, di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e dello 0,30 per cento previsto dall'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

5. I benefici contributivi di cui al comma 4 sono riconosciuti a condizione che i contratti collettivi di cui all'articolo 9, commi 1 e 3, unitamente ai piani di miglioramento e innovazione definiti dalle commissioni paritetiche cui i medesimi contratti collettivi fanno riferimento, siano depositati in via telematica presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

## TITOLO VIII

### ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

#### Art. 16.

*(Modifiche alla legge 30 dicembre 1986, n. 936)*

1. Alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo l'articolo 17 è inserito il seguente:

«Art. 17-bis. – *(Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori)* – 1. Presso il CNEL è istituita la Commissione nazionale per la partecipazione dei lavoratori, di seguito denominata “Commissione”.

2. La Commissione è composta da:

a) un rappresentante del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro;

b) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

c) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti presso il CNEL;

d) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti presso il CNEL;

e) tre esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali o di gestione e organizzazione aziendale, scelti congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro presenti presso il CNEL.

3. Il Presidente è eletto a maggioranza tra i membri della Commissione.

4. I componenti della Commissione sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione degli organismi competenti e durano in carica cinque anni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti di cui al comma 1, lettere c), d) ed e).

5. La Commissione:

a) si pronuncia su eventuali controversie interpretative in ordine alle modalità di svolgimento delle procedure previste nelle imprese dei diversi settori;

b) indica eventuali misure correttive nei casi di violazione delle norme procedurali e di mancato accoglimento delle indicazioni fornite agli organismi paritetici;

c) procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione dei lavoratori attuate dalle imprese;

d) redige ogni due anni una relazione nazionale sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

e) presenta al CNEL proposte volte a incoraggiare la partecipazione gestionale, economica, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese;

f) raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici ».

#### Art. 17.

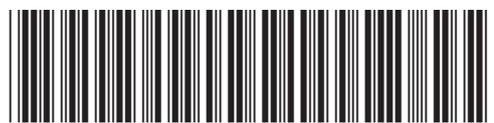
##### *(Disposizioni finanziarie)*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, valutati in 50 milioni

di euro annui a decorrere dal 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione della dotazione 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.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



\*19PDL0068430\*