

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3926

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BENVENUTO, LETTIERI, CENNAMO, COLUCCINI, DE BRASI,
FLUVI, GALEAZZI, NANNICINI, NICOLA ROSSI, TOLOTTI**

Disposizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione

Presentata il 22 aprile 2003

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'azionariato dei dipendenti si inquadra all'interno dell'ampia categoria degli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati dell'impresa. Svariate sono le modalità che possono consentire tale forma di partecipazione, potendosi in generale fare leva tanto su titoli finanziari, quanto su strumenti di contrattazione salariale. Svariate sono anche le finalità che con tali strumenti possono essere perseguite, così come i soggetti coinvolti, ognuno dei quali investito da costi specifici.

Per definire le condizioni e gli strumenti per realizzare la partecipazione azionaria dei dipendenti, appare utile analizzare il ruolo economico e le finalità generali della partecipazione dei lavoratori caratterizzando il contesto microeconomico nel quale i vari fattori agiscono.

La partecipazione quale strumento di produttività. Questo è certamente l'ambito nel quale la partecipazione del lavoro alla proprietà dell'impresa è stata più frequentemente chiamata in causa nella letteratura economica. Nella misura in cui la relazione tra azionista e lavoratore può essere inquadrata quale rapporto « principale-agente », il coinvolgimento dei lavoratori nella proprietà dell'impresa (in quanto strumento di condivisione del rischio imprenditoriale) è la tipica soluzione per risolvere i problemi di azzardo morale che sono strutturalmente legati alle relazioni di agenzia.

Il contesto nel quale si giustifica in tale modo la partecipazione è descritto dalle seguenti assunzioni:

il rapporto capitale-lavoro è conflittuale, nel senso che le funzioni di utilità

delle due categorie sono, almeno in parte, divergenti;

la produttività del lavoro presenta caratteristiche di inosservabilità *ex-post*;

il generico lavoratore è più avverso al rischio del generico azionista.

In queste condizioni l'allineamento degli incentivi tra principale e agente (azionista e lavoratore) viene tipicamente ottenuto con l'introduzione di strumenti di *profit sharing* che possono essere realizzati attraverso l'attribuzione ai lavoratori di azioni dell'impresa.

La partecipazione quale strumento di « controllo ». La partecipazione al controllo dell'impresa da parte di un'ampia cerchia di *stakeholder* risponde a esigenze di democrazia economica ed ha una lunga tradizione nelle esperienze di molti Paesi occidentali, così come nella storia delle forme di impresa non capitalistica, *in primis* le forme cooperative. Quando si discute della questione, si tende spesso ad attribuire alle forme di partecipazione dei lavoratori istanze che contrastano con i principi di massimizzazione del profitto delle imprese. A tale riguardo occorre considerare che se, da un lato, è vero che le funzioni obiettivo degli *stakeholder* diversi dagli azionisti possono non coincidere necessariamente con quelle di questi ultimi, dall'altro lato è vero anche che le ragioni del capitalismo moderno — sempre più spesso gestito da « finanziari » piuttosto che da « imprenditori » — vengono crescentemente accusate di accompagnarsi con orizzonti di pianificazione e di investimento più brevi di quelli ottimali per la crescita dell'impresa: in quest'ambito si arriva addirittura ad attribuire al fattore lavoro una funzione obiettivo meno « miope », e dunque in grado di bilanciare — nella massimizzazione del valore dell'impresa — le istanze del fattore capitale.

La partecipazione alla gestione può ovviamente esplicitarsi in modo congiunto o disgiunto dalla proprietà; è evidente, come già richiamato, che la contestuale detenzione di diritti di proprietà e di controllo garantisce un superiore allineamento degli

obiettivi, e ciò significa anche che tanto maggiore è il coinvolgimento in termini di proprietà dei lavoratori, altrettanto minori saranno i conflitti in sede di controllo, in quanto si diluisce il peso di obiettivi dei lavoratori divergenti dalla massimizzazione del valore dell'impresa.

Per realizzare quanto esposto, si pone però il problema di assicurare il coordinamento tra i lavoratori. Se il diritto di controllo dell'impresa viene assegnato disgiuntamente dalla proprietà (stabilendo ad esempio che i lavoratori abbiano una rappresentanza « garantita » negli organi societari), il coordinamento tra lavoratori è intrinsecamente garantito proprio dalle « regole di rappresentanza »; viceversa, se la partecipazione viene offerta insieme al capitale azionario ai singoli lavoratori, nasce il problema derivante dal fatto che l'attivismo assembleare è efficace solo se i relativi diritti di voto vengono utilizzati in modo coordinato. A questo punto, il lavoratore dotato di capitale votante dell'impresa viene spinto da un lato a coordinarsi con gli altri lavoratori per « far pesare » la propria voce, ma dall'altro ad astenersene, sia a causa dei costi di coordinamento (partecipazione, informazione e altri), sia a causa del costo finanziario del mantenimento della partecipazione che, come detto, causa allocazione del rischio inefficiente e quindi — seguendo principi razionali di investimento — dovrebbe essere ceduta nel breve periodo. Anche quando i vantaggi della partecipazione ne controbilanciassero i costi di inefficiente investimento a livello collettivo, il singolo lavoratore potrebbe essere spinto dal meccanismo del *free riding* a non gestire i propri titoli azionari in modo coordinato con i colleghi, in quanto si aspetta che i benefici della partecipazione possano esplicitarsi anche senza il proprio specifico contributo, non ritenendo essenziale quest'ultimo al buon esito complessivo.

La partecipazione dei dipendenti si trova quindi di fronte a una duplice difficoltà. Qualora sia svincolata dal possesso di azioni, si ripropone il problema del disallineamento di obiettivi tra dipendenti e azionisti, proprio delle situazioni di

agenzia; qualora dipenda dal possesso di azioni, emerge il problema dell'azione collettiva, cioè della difficoltà di trovare forme di coordinamento efficaci tra i dipendenti azionisti, in grado di evitare i rischi di *free-riding* e più in generale di inefficacia della partecipazione.

La partecipazione quale canale di finanziamento dell'impresa. Un ulteriore parametro rispetto a cui inquadrare il tema è quello delle esigenze di finanziamento delle imprese. In merito occorre considerare altre situazioni di imperfezione del mercato, con particolare riferimento all'inefficienza allocativa del mercato dei capitali. Due sono le situazioni che interessano a questo proposito: il mercato potrebbe non riconoscere come interessante un investimento, che è invece profittevole, a causa di asimmetrie informative tra *insider* e *outsider*; oppure il mercato raziona l'impresa in esame. In entrambi i casi, il capitale fornito dagli *insider* costituisce una risorsa imprescindibile per il rispetto di corrette politiche di investimento, e i lavoratori rappresentano una categoria di *insider* in grado di aggiungersi — quando non di sostituirsi — rispetto agli altri azionisti.

È evidente che questo ruolo della partecipazione dei lavoratori può avere un'importanza assai variabile in funzione di situazioni contingenti: per grandi imprese quotate e finanziariamente solide, il capitale fornito dai lavoratori può risultare del tutto marginale; viceversa, imprese piccole e/o in condizioni di dissesto finanziario e/o caratterizzate da politiche di investimento per le quali il ruolo del fattore umano è cruciale e/o la cui proprietà versa in condizioni di vincoli di liquidità stringenti potrebbero dipendere significativamente dall'apporto dei flussi di risorse finanziarie che i lavoratori sarebbero in grado di assicurare.

Inoltre, a prescindere dalla dimensione relativa dell'azionariato dei dipendenti in rapporto alle esigenze di finanziamento dell'impresa, va considerato il ruolo segnale che la sottoscrizione dei lavoratori potrebbe assumere: in condizioni di asimmetria informativa, il finanziatore

esterno che osservasse i lavoratori di una certa impresa sottoscrivere quote del capitale sociale (nonché impegnarsi a rimanere nel medio-lungo periodo nella compagine azionaria) riceverebbe certamente un segnale credibile di qualità dell'impresa e finirebbe per rendersi disponibile a finanziare o comunque a migliorare le condizioni di finanziamento per l'impresa stessa.

Dal lato dei lavoratori sono però presenti dei vincoli finanziari che possono ostacolare la partecipazione al finanziamento dell'impresa, derivanti da un lato dal fatto che l'investimento nelle azioni della società per cui si lavora determina certamente un'allocazione subottimale del rischio, e dall'altro da una possibile effettiva indisponibilità delle risorse finanziarie necessarie allo scopo.

Il modello della partecipazione azionaria collettiva. Dalle considerazioni svolte in merito ai parametri di natura economica rispetto ai quali valutare i vari strumenti di partecipazione, discende l'esigenza di individuare un modello di partecipazione dei dipendenti che consenta di contemperare le diverse esigenze e potenzialità connesse al fenomeno partecipativo.

Tale modello si basa sull'equilibrio e sulla complementarità tra le caratteristiche di strumento di produttività, strumento di controllo e strumento di finanziamento, che possono essere assicurate dai seguenti strumenti:

- 1) la natura azionaria della partecipazione e la conseguente proporzionalità tra diritti di partecipazione al controllo e diritti di proprietà;

- 2) la gestione collettiva delle azioni, eliminando, o almeno riducendo al minimo, i costi di esercizio comune dei diritti di voto, nonché la non alienabilità nel breve periodo delle azioni;

- 3) la previsione di misure agevolative, che favoriscano il contributo dei lavoratori al finanziamento dell'impresa attraverso lo strumento dell'azionariato collettivo.

Tale modello creerebbe benefici sia per gli azionisti che per i lavoratori (i primi

per avere il fattore umano più incentivato e poter disporre di uno strumento di finanziamento aggiuntivo e con forti capacità segnaletiche; i secondi per avere un ruolo nel controllo dell'impresa e quindi un ambito importante nel quale poter rappresentare i propri interessi) e dunque conseguentemente anche per la collettività, stanti tutte le esternalità che genera una relazione « armonica » tra capitale e lavoro. La gestione accentrata e la non alienabilità nel breve termine delle azioni — pur di proprietà dei lavoratori — risolverebbero il problema di *free riding*.

Peraltro l'ordinamento giuridico italiano non prevede attualmente alcuna disposizione specifica in merito alla possibilità di aggregare la partecipazione dei dipendenti azionisti. Anche il dibattito politico e dottrinario che si è sviluppato, con alterni livelli di intensità, a partire dal dopoguerra, ha tendenzialmente trascurato questo aspetto apparentemente di natura solo « tecnica ».

In realtà, il problema di identificare sotto il profilo giuridico le forme di realizzazione della dimensione collettiva dell'azionariato dei dipendenti trascende la tecnicità giuridica, in quanto la soluzione costituisce un elemento determinante per qualificare il ruolo economico dell'azionariato dei dipendenti.

Dalle principali esperienze estere emerge la necessità di rinvenire forme specifiche e innovatrici, che consentano di garantire che le potenzialità dell'azionariato collettivo dei dipendenti non siano compromesse dall'inadeguatezza delle modalità di realizzazione.

Alla luce delle considerazioni che precedono riteniamo possibile individuare alcune linee guida per la definizione di un percorso, anche logico, per lo sviluppo di forme di partecipazione dei dipendenti adeguate rispetto all'evoluzione del sistema capitalistico e alla specifica realtà italiana.

Il primo punto riguarda l'inserimento del fenomeno partecipativo all'interno della recente evoluzione dei processi di allocazione del capitale. In tale quadro la partecipazione dei dipendenti viene ad

assumere una connotazione fisiologica nel funzionamento dell'economia di mercato, non tanto con una finalità redistributiva, quanto piuttosto nella realizzazione della funzione di impresa in un'ottica orientata alla creazione di valore.

I fattori che spingono in tale direzione sono:

il crescente orientamento verso il mercato azionario dei flussi di risparmio;

la graduale trasformazione della struttura proprietaria delle società verso la diffusione dell'azionariato e una maggiore contendibilità degli assetti di controllo;

la crescente importanza assunta dal capitale umano nella creazione di valore delle imprese.

Il sistema economico italiano sta affrontando una profonda fase di trasformazione, che indubabilmente tende a privilegiare il ruolo del mercato nella struttura proprietaria delle imprese e nell'allocazione del risparmio e che apre ampi spazi a una nuova ricomposizione dei rapporti tra capitale e lavoro nelle direzioni indicate.

Il secondo punto riguarda il possibile ruolo della contrattazione collettiva. Il quadro delle relazioni tra capitale e lavoro sta modificandosi in modo tale da porre il sindacato di fronte a una sfida che può rischiare di comprometterne il ruolo di rappresentanza collettiva degli interessi economici dei lavoratori.

Si riduce infatti lo spazio della contrattazione collettiva « tradizionale », mentre si allarga quello della contrattazione individuale. Le relazioni, sempre più complesse e articolate, che vengono a instaurarsi tra lavoratori e imprese sul piano sia reddituale che patrimoniale vengono definite nell'ambito di contratti articolati e differenziati: accanto alla definizione del salario, infatti, diventa possibile, e in alcuni casi necessario, stabilire contratti per la gestione del fondo pensione, del trattamento di fine rapporto, dei piani di azionariato e di *stock option*, all'interno dei

quali tendono a prevalere le componenti individuali.

L'individualizzazione dei contratti rischia di ridurre la capacità e la forza negoziale dei lavoratori nella relativa fase di scrittura, in ragione delle asimmetrie informative che caratterizzano la gestione di fenomeni economico-finanziari complessi e tendono a porre i lavoratori in situazione svantaggiata, sia con riguardo alla definizione dei contenuti tecnico-finanziari dei contratti, sia con riguardo alla possibilità di incidere sulla *corporate governance* delle società.

La mancanza di forme di centralizzazione nella gestione di tali aspetti può avere effetti negativi a livello di intero sistema economico, in quanto una eccessiva parcellizzazione delle relazioni genera il pericolo di insufficienza del risparmio, soprattutto previdenziale, rispetto alle esigenze di lungo periodo dell'economia in generale e dei singoli lavoratori coinvolti in particolare.

Esiste quindi sia un interesse privato, per i lavoratori, sia un interesse pubblico, che coinvolge l'intero sistema economico, riguardo alla possibilità che il sindacato possa svolgere una funzione attiva nella definizione delle relazioni contrattuali che coinvolgono i lavoratori, direttamente o indirettamente, nella capitalizzazione delle imprese. In questa ottica, il ruolo della contrattazione diviene essenziale anche nella prospettiva di una efficiente allocazione del risparmio.

Il terzo punto riguarda la possibilità che, alla luce dall'analisi delle problematiche e delle opportunità sollevate dall'azionariato dei dipendenti, si individui uno « strumento » che consenta di superare gli ostacoli soprattutto di natura giuridica che attualmente limitano lo sviluppo di esperienze significative in tal senso.

La costruzione di un idoneo modello di partecipazione dei dipendenti richiede la definizione di una « politica » che, anche sul piano normativo, definisca compiti e responsabilità dei vari soggetti coinvolti e renda disponibili gli strumenti necessari per la realizzazione delle esperienze concrete.

Onorevoli colleghi, il contesto italiano di questi ultimi anni, il processo di privatizzazione di importanti società industriali, bancarie e di servizi ha condotto a un azionariato diffuso tra i lavoratori dipendenti anche grazie alle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314. Lo sviluppo di una forte presenza azionaria dei dipendenti è stato in parte incentivato dalle stesse imprese, con l'impegno a realizzare una compartecipazione dei propri dipendenti sul piano finanziario.

Questo processo ha visto il nascere e l'affermarsi di numerose associazioni aventi lo scopo di tutelare gli interessi dei dipendenti azionisti e di promuoverne le adeguate forme di partecipazione. Le associazioni, che prevedono l'iscrizione da parte di dipendenti ed ex dipendenti della società di riferimento in possesso di azioni, sono state molto attive con iniziative nei luoghi di lavoro promuovendo incontri su questi temi, nonché sulle prospettive industriali delle società partecipate. Durante la definizione del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, le associazioni hanno portato il loro contributo nel corso di audizioni parlamentari. Esse sono state maggiormente attive nella raccolta delle deleghe in occasione delle assemblee societarie: in questo modo hanno contribuito in modo effettivo allo sviluppo di forme di democrazia economica e societaria.

Dal novembre del 1998 le associazioni dei maggiori gruppi societari si sono costituite nella Federazione italiana delle associazioni di dipendenti-azionisti (FIA-DA), sancendo nel proprio statuto il principio dell'indipendenza da forze politiche e sindacali. L'associazionismo dei dipendenti si è sviluppato anche a livello europeo: si è infatti dato vita anche a una Federazione europea, cui hanno aderito associazioni e federazioni di quattordici Paesi.

In considerazione di questi aspetti, con la presente proposta di legge si ritiene che si debba cogliere l'opportunità di dare attuazione all'articolo 46 della Costitu-

zione, che promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita e alla gestione delle imprese nella prospettiva di una democrazia anche economica: tale articolo è, però, rimasto finora inattuato.

Certo ben più ampia è la problematica della realizzazione di una compiuta democrazia economica e complesse sono le risposte che ad essa bisogna dare, i percorsi che occorre costruire a partire dalla concertazione che si è sviluppata in questi anni: l'azionariato dei dipendenti si pone quale momento importante di questo ragionamento. Se l'azionista-dipendente, non come singolo ma come soggetto di un'impresa, è un momento della democrazia economica, occorre far sì che ciò si rifletta anche sul piano legislativo.

Vi è una diversità che non sempre viene colta, o, meglio, sottolineata con forza. Infatti mentre il dipendente è interessato allo sviluppo dell'impresa, alla sua competitività e anche indirettamente alla realizzazione degli utili perché dallo sviluppo della stessa dipendono il suo futuro e per grande parte quello della sua famiglia, in un secondo momento, quando diventa azionista, subentra un interesse diretto all'aspetto della realizzazione degli utili. Questa è la differenza fondamentale, come hanno sottolineato le associazioni dei dipendenti azionisti europee, e il fatto che il dibattito travalichi i confini nazionali e approdi a livelli transnazionali sta a sottolineare questo aspetto. È un confronto che dura da oltre un decennio a livello europeo, sia nella Commissione della Unione europea che a livello di Parlamento europeo. È purtroppo meno presente nel dibattito italiano, anche se vi sono stati momenti di discussione di progetti di legge di iniziativa parlamentare anche nelle passate legislature, al momento delle prime privatizzazioni.

Vi è poi una certa convinzione che, in fondo, fra l'azionista-dipendente e il piccolo azionista non vi siano differenze. Si ritiene, invece, necessario compiere altre distinzioni, perché sono reali. Vi è una differenza a nostro parere, attorno alla quale è opportuno riflettere, fra la rap-

presentanza del sindacato e quella degli azionisti-dipendenti.

Sul piano della democrazia economica e della concertazione, il sindacato nell'ultimo decennio ha fatto enormi passi in avanti — sia in ambito comunitario sia in ambito nazionale — non solo a livello confederale, ma anche a livello di impresa: le norme contrattuali ormai prevedono largamente il confronto fra l'impresa e il sindacato sui programmi produttivi. Quindi diventa facile, per chi vuole argomentare, affermare che il sindacato ha già una sede propria. Ma, a parte il fatto che vi è una differenza fra i lavoratori in sé e la rappresentanza che il sindacato assume della universalità dei lavoratori (anche se vi è una ulteriore distinzione fra il lavoratore iscritto e il lavoratore non iscritto al sindacato), l'azionista-dipendente è qualcosa di diverso, che non è alternativo al sindacato. È anche diverso dai generici piccoli azionisti, che riflettono problemi e interessi in parte differenti.

L'articolo 1 enuncia la finalità della legge, che consiste nell'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione. Quest'ultimo demanda alla legge ordinaria di stabilire i modi e i limiti del diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende, volto alla elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione.

L'articolo 2 individua come modalità attuativa l'istituzione, sulla base di contratti e accordi collettivi, di piani di partecipazione finanziaria che prevedano l'attribuzione ai dipendenti di strumenti finanziari (azioni e altri titoli), ferma sempre restando la volontarietà dell'adesione da parte dei singoli. Tranne il caso di adesione a una offerta pubblica di acquisto o di scambio, i suddetti titoli non possono essere ceduti prima di un termine stabilito contrattualmente in misura comunque non inferiore a tre anni.

I titoli possono alternativamente venire assegnati, sempre su base contrattuale, o (articolo 3) a un fondo comune di impresa costituito in forma di società di investimento a capitale variabile e regolamentato con decreto del Ministro dell'economia e

delle finanze, sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), ovvero (articolo 4) ad una associazione di partecipazione finanziaria di impresa in parte modellata sulla associazione di azionisti introdotta dall'articolo 141 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998.

Al fine di poter esercitare efficacemente il proprio ruolo, le associazioni di partecipazione finanziaria possono (articolo 5) sollecitare il rilascio delle deleghe di voto da parte dei dipendenti assegnatari dei titoli, rispettando, pur in un opportuno quadro di semplificazione procedurale, le disposizioni della CONSOB in materia di raccolta delle deleghe, oppure (articolo 6) ricorrere allo strumento della intestazione fiduciaria dei titoli a società fiduciarie di amministrazione, anche costituite unilateralmente dalle stesse associazioni, fermo restando in quest'ultimo caso il diritto di ciascun dipendente assegnatario a esercitare in proprio il diritto di voto in qualunque singola assemblea, anche limitatamente a determinati punti dell'ordine del giorno.

Per agevolarne la visibilità e l'agibilità, il comma 4 del medesimo articolo 6 attribuisce ai fondi comuni di impresa, alle

associazioni di partecipazione finanziaria di impresa e alle società fiduciarie mandatarie due diritti — affissione e disponibilità di locali — riconosciuti dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970).

L'articolo 7 incentiva la sottoscrizione dei titoli da parte dei dipendenti inserendo tale finalità fra quelle che ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile conferiscono il diritto di ottenere anticipazioni periodiche, entro determinati limiti percentuali, sul trattamento di fine rapporto maturato.

L'articolo 8 raccorda le nuove disposizioni con la riforma della parte societaria del codice civile, attuata con il decreto legislativo 17 gennaio 2003, n. 6, destinata a entrare in vigore il 1° gennaio 2004, che all'articolo 2349 introduce innovazioni in materia di assegnazione di azioni e di altri strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro.

Il conclusivo articolo 9 riconosce alcune agevolazioni tributarie, oggettivamente limitate ma da reputare essenziali per il buon esito delle nuove disposizioni, tanto ai lavoratori assegnatari dei titoli, quanto alle aziende assegnanti, ferma restando la revocabilità *ex tunc* in caso di violazione del divieto temporaneo di cessione previsto contrattualmente.

PROPOSTA DI LEGGE

—

CAPO I

GENERALITÀ

ART. 1.

(Finalità).

1. Finalità della presente legge è quella di favorire lo sviluppo della partecipazione dei lavoratori dipendenti alla vita dell'impresa ai sensi dell'articolo 46 della Costituzione.

ART. 2.

(Modalità attuative).

1. Le parti sociali, sulla base di contratti e di accordi collettivi a livello aziendale o multiaziendale, ferma restando in ogni caso la volontarietà dell'adesione da parte del singolo dipendente, possono istituire piani di partecipazione finanziaria che prevedono l'attribuzione ai dipendenti di strumenti finanziari emessi dalle società.

2. Gli strumenti finanziari di cui al comma 1 possono essere ceduti decorso un termine stabilito dai piani di cui al medesimo comma 1 e comunque non inferiore a tre anni. La cessione è possibile anche prima della scadenza del predetto termine, in pendenza di una offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto gli strumenti finanziari assegnati.

3. I piani di cui al comma 1 possono alternativamente prevedere che gli strumenti finanziari siano assegnati collettivamente a un fondo comune di impresa di cui all'articolo 3 ovvero, singolarmente, ai dipendenti che aderiscono ad una associazione di partecipazione finanziaria costituita ai sensi dell'articolo 4.

CAPO II

STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE

ART. 3.

(Fondo comune di impresa).

1. Il fondo comune di impresa, costituito in forma di società di investimento a capitale variabile, emette quote da assegnare agli aderenti in proporzione alla rispettiva quota di partecipazione. Il Ministro dell'economia e delle finanze, con regolamento adottato sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), determina le caratteristiche dei fondi comuni di impresa.

2. Il patrimonio dei fondi comuni di impresa non può essere oggetto di operazioni di investimento e disinvestimento. È fatta salva la facoltà di investire in strumenti finanziari emessi dalle medesime imprese i dividendi e gli altri proventi percepiti dai fondi, ferma restando la possibilità della distribuzione degli stessi agli aderenti.

ART. 4.

(Associazione di partecipazione finanziaria di impresa).

1. L'associazione di partecipazione finanziaria di impresa deve:

a) rispettare i requisiti previsti dalle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 141 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;

b) iscriversi in un apposito elenco tenuto dalla CONSOB.

ART. 5.

(Raccolta delle deleghe).

1. Le associazioni di cui all'articolo 4 possono sollecitare deleghe di voto tra i

dipendenti assegnatari degli strumenti finanziari, anche in deroga agli articoli 2372 e 2539 del codice civile ed agli articoli 138, 139 e 140 del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; a tali sollecitazioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni degli articoli 141, commi 3 e 4, 142 e 143 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, nonché quelle emanate dalla CONSOB in materia di raccolta di deleghe di voto ai sensi dell'articolo 144 del medesimo testo unico.

2. Le clausole statutarie che limitano in qualsiasi modo la rappresentanza nelle assemblee non si applicano alle deleghe di voto conferite in conformità alle disposizioni del presente articolo.

3. Ai fini della raccolta delle deleghe sono riconosciuti idonei gli strumenti elettronici, inclusa la firma digitale.

4. Ai fini della dimostrazione del possesso azionario si applicano le norme vigenti in materia di autocertificazione.

ART. 6.

(Società fiduciarie).

1. In alternativa al conferimento delle deleghe di cui all'articolo 5, gli aderenti alle associazioni di cui all'articolo 4 possono intestare fiduciarmente le proprie azioni a società fiduciarie autorizzate ai sensi della legge 23 novembre 1939, n. 1966, e successive modificazioni, ovvero costituite appositamente, anche con atto unilaterale, dalle medesime associazioni e iscritte in un elenco speciale tenuto dall'organo competente per la vigilanza sulle società fiduciarie.

2. Le società fiduciarie esercitano in ciascuna assemblea il diritto di voto in conformità alle istruzioni che sono loro preventivamente impartite dalle associazioni di cui all'articolo 4, ferma restando 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. All'attività svolta dalle società fiduciarie ai sensi del presente articolo non si applica l'articolo 122, commi 3 e 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

4. Per le attività previste dalla presente legge, ai fondi di cui all'articolo 3, alle associazioni di cui all'articolo 4 e alle società fiduciarie di cui al presente articolo sono riconosciuti il diritto di affissione di cui all'articolo 25 e la disponibilità di locali di cui all'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CAPO III

MODIFICHE AL CODICE CIVILE

ART. 7.

(Trattamento di fine rapporto).

1. All'articolo 2120 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il nono comma è inserito il seguente:

« Il prestatore di lavoro, con almeno cinque anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro che sia emittente di strumenti finanziari, può inoltre ottenere, in costanza del rapporto di lavoro, anticipazioni non superiori al 10 per cento del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, per acquistare i suddetti strumenti finanziari. Le anticipazioni possono essere ripetute a distanza non inferiore a tre anni nel corso del rapporto di lavoro in misura non superiore al 10 per cento del trattamento maturato nell'ulteriore periodo intercorso, e sono detratte, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto »;

b) il decimo comma è sostituito dal seguente:

« Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 le anticipazioni di cui al presente articolo sono detratte dall'indennità prevista dalla norma medesima ».

2. Agli strumenti finanziari acquistati ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano le disposizioni della presente legge.

ART. 8.

*(Assegnazione di azioni
e strumenti finanziari).*

1. Le disposizioni della presente legge si applicano in ogni caso alle assegnazioni di azioni e di altri strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro effettuate ai sensi dell'articolo 2349 del codice civile, come modificato dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 17 gennaio 2003, n. 6.

CAPO IV

DISPOSIZIONI TRIBUTARIE

ART. 9.

*(Agevolazioni per i dipendenti
e per le società).*

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 2 nonché delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 8, per l'acquisto o la sottoscrizione di strumenti finanziari da parte dei lavoratori della società emittente il titolo o delle società controllanti, controllate o a essa collegate, per importi annui non superiori a 5.000 euro.

2. La società che ha istituito il piano di cui all'articolo 2 può dedurre dal reddito di impresa imponibile a fini fiscali, nel limite previsto dal comma 1 del presente articolo per ciascun lavoratore:

a) gli interessi, nonché quota parte del capitale, sui prestiti accordati ai dipendenti 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 la sottoscrizione o la vendita ai dipendenti;

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

3. Qualora il periodo di incedibilità degli strumenti finanziari di cui all'articolo 2, comma 2, non venga osservato, i benefici previsti ai commi 1 e 2 del presente articolo sono revocati con effetto retroattivo a decorrere dalla data di acquisto degli strumenti stessi.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,26

Stampato su carta riciclata ecologica



14PDL0043760