



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore D'ALIA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 GENNAIO 2012

Disposizioni in materia di informazione e consultazione, di rappresentanza in organi societari e di piani di partecipazione azionaria dei lavoratori, per la promozione della democrazia economica

ONOREVOLI SENATORI. – La produttività, la qualità e l'efficienza da incrementare costituiscono un problema comunemente avvertito, ma al quale a tutt'oggi non si è riuscito a dare soluzioni condivise in grado di assicurare effettivi e soddisfacenti risultati per quanto attiene a elementi che condizionano la competitività e lo sviluppo delle singole imprese, nonché del sistema economico nazionale nel suo insieme.

La ripresa dello sviluppo, a fronte della crescente disoccupazione e delle sfide poste alla stessa stabilità finanziaria degli Stati, costituisce un obiettivo irrinunciabile, che tanto più diviene realistico quanto più si adotta un ampio spettro di misure in grado di affrontare anche questioni di carattere qualitativo.

In questo quadro, in cui la necessità di superare ritardi storici e di fare fronte a nuove emergenze spinge all'azione, occorre tenere conto in primo luogo della trasformazione delle realtà aziendali e, in uno con queste trasformazioni, della modifica del lavoro addirittura nei suoi paradigmi fondanti.

Proprio perché si tratta di favorire lo sviluppo, bisogna sapere cogliere le forme di successo nella *governance* delle imprese, che non mancano pur in una situazione di diffusa difficoltà dell'economia.

Le collaborazioni di cui le imprese hanno sempre più bisogno non si concretizzano nella messa a disposizione di una «cieca» forza lavoro.

Nell'ambito di innovazioni che riguardano vari aspetti del modo di essere dell'impresa, prima ancora che della sua organizzazione, si constata l'utilità di forme di gestione e di sviluppo strategico delle risorse umane che si basano sul coinvolgimento dei lavoratori, sul decentramento delle responsabilità, su sistemi aperti e flessibili di ruoli professionali

e su innovativi disegni degli incentivi economici.

L'impresa, che ha da affrontare i problemi della qualità e del miglioramento continuo della sofisticazione dei prodotti e dei servizi, nonché della flessibilità, dell'attenzione al cliente (sia esso un'altra impresa o il consumatore), ingloba un fattore di successo se dispone di collaborazioni lavorative in grado di operare efficacemente in situazioni produttive, ove la variabilità non consente standardizzazioni di compiti ripetitivi, dove si tratta di sapersi assumere la responsabilità di risultati che magari richiedono integrazione di competenze e di processi e di far valere competenze gestionali, di diagnosi e di innovazione.

È ampiamente documentato che non è la tecnologia in sé a migliorare la *performance* d'impresa, ponendosi, come decisivo fattore di successo e di sviluppo solo la combinazione tra le moderne tecnologie, le nuove configurazioni dei posti di lavoro e le prassi lavorative che coinvolgono più attivamente i lavoratori.

Competenza, spirito collaborativo, creatività e disponibilità al cambiamento – risorse necessarie per il successo delle imprese – richiedono una coerenza più ampia e strutturale in tutti gli aspetti rilevanti della *governance* e dell'organizzazione delle imprese, nei singoli segmenti organizzativi come nel complesso dei sistemi di indirizzo e di gestione aziendali.

Ciò richiede anche, e in misura rilevante, l'apertura delle imprese ai meccanismi partecipativi. Di procedure e di meccanismi partecipativi si sono fatti carico, in primo luogo, le parti sociali. Il modello della contrapposizione conflittuale è da tempo superato.

Forme relazionali innovative sono normalmente praticate, in termini di informazione e di consultazione anche su aspetti qualitativi, quali la formazione, l'organizzazione del lavoro e la sicurezza sul lavoro e sociale.

A schemi partecipativi è da ricondurre, altresì, l'esperienza degli enti bilaterali, delle commissioni paritetiche e dei fondi interprofessionali in cui, al carattere consensuale della fonte istitutiva rappresentata da un contratto collettivo, si accompagna la gestione paritetica dell'ente bilaterale, una partecipazione dotata di un'evidente valenza generale.

La sperimentazione di comuni esperienze di gestione non può che determinare un accrescimento della cultura partecipativa anche all'interno delle imprese.

La finalizzazione della contrattazione collettiva di secondo livello alla costruzione di forme retributive legate all'andamento di parametri aziendali, accentuata dalla recente revisione del sistema contrattuale, asseconda ulteriormente lo sviluppo di forme partecipative, che si traduce in una comune accettazione di obiettivi, di vincoli e di compatibilità, poiché il miglior andamento della produttività, o di altri parametri aziendali, viene a rispondere a un interesse comune, ovviamente dell'impresa ma anche dei lavoratori, la cui retribuzione si accresce direttamente in virtù di andamenti positivi dei predetti parametri.

Anche grazie alle sollecitazioni provenienti dall'ordinamento dell'Unione europea, l'ordinamento legislativo nazionale è, a sua volta, ricco di previsioni che istituiscono forme partecipative, in genere nelle modalità dell'informazione preventiva e dell'esame congiunto.

Già nel 2007 si è avuta l'entrata in vigore del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori, attuativo della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale in materia di partecipazione. L'impatto del decreto legislativo sulle

relazioni industriali non è stato, però, pari alle aspettative.

Più in generale, la specificità degli ambiti considerati - riguardanti scelte aziendali specifiche in termini di sospensione dell'attività produttiva, di trasferimento di azienda o di suoi rami e di riduzione del personale - e il riferimento solo alle forme partecipative più tradizionali, quand'anche estese a ulteriori vicende dell'organizzazione aziendale, non consentono di considerare superata la questione dell'approntamento di un quadro legislativo maggiormente rispondente alle esigenze attuali.

Il presente disegno di legge è volto proprio a favorire una maggiore coerenza ed efficienza del sistema per quanto attiene alle procedure e ai meccanismi partecipativi, che rappresentano il contesto più adatto ad assecondare le potenzialità positive di stili di gestione e di sviluppo delle risorse umane più rispondenti alle esigenze dell'oggi e del prevedibile futuro. Un suo essenziale elemento caratterizzante è rappresentato dalla tecnica di regolazione prescelta. Il disegno di legge, in particolare, rifugge la tecnica della normativa inderogabile ed esaustiva di legge, tecnica mossa dalla convinzione che in via eteronoma si possano regolare tutti gli aspetti della materia che si intende affrontare. Essa fa invece ampiamente ricorso alla tecnica promozionale, direttamente o anche sollecitando altre istituzioni, in particolare le regioni, a muoversi nella direzione del sostegno alle formule partecipative.

Meccanismi, come quelli di cui il disegno di legge si occupa, non solo richiedono la convinzione dei soggetti direttamente interessati ma esigono, proprio per poter essere effettivi ed efficaci, una disciplina che sia frutto anche della partecipazione di questi soggetti, maggiormente in grado di dettagliare soluzioni rispondenti alle peculiarità di realtà settoriali e aziendali anche molto diversificate.

In coerenza con questa convinzione, il disegno di legge prevede una normativa di

principio e incentiva, anziché esautorare, le parti sociali a compiere passi in avanti nella configurazione istituzionale, prima ancora che nella pratica, di meccanismi partecipativi.

In questa prospettiva, il disegno di legge vuole dare seguito, senza compiere inopinate fughe in avanti, all'avviso comune sulla partecipazione del dicembre 2009, una piattaforma con cui la parti sociali hanno espresso la volontà di ampliare la sperimentazione delle soluzioni partecipative e di giungere alla formulazione di un «codice della partecipazione». Nel procedere in questa direzione, il disegno di legge ha la consapevolezza delle tante strade autonomamente intraprese sulle vie della partecipazione. Si pensi ai già citati enti bilaterali, istituiti e regolati dalla contrattazione collettiva, che praticano formule di cogestione paritetica; ai fondi pensione che, come investitori istituzionali, possono consentire la partecipazione alle assemblee delle società in cui i fondi investono.

Nel contempo, il disegno di legge è anche mosso dalla convinzione che la legge, oltre a dare un contributo in termini di valorizzazione e di razionalizzazione delle formule già in atto, possa utilmente predisporre schemi ulteriori, poco o per niente sperimentati, con riferimento alla gestione delle imprese, anche in virtù di quanto l'articolo 46 della Carta costituzionale prefigura.

Il capo I del disegno di legge introduce disposizioni intese a sostenere e a diffondere le normative contrattuali in tema di informazione e di consultazione, nonché a introdurre elementi di razionalizzazione e di completamento sotto il profilo contenutistico delle disposizioni legislative. In particolare, si segnala in questa prospettiva la scelta di prevedere una sessione annuale di partecipazione, in grado non solo di semplificare i numerosi adempimenti accavallatisi nel corso del tempo, a seguito di diversi interventi non sempre coordinati, ma anche di favorire visioni d'insieme delle realtà aziendali con

guadagni in termini di congruità e di efficacia delle procedure partecipative.

Come si è già accennato, specifiche procedure di informazione e di consultazione sono previste in particolari ipotesi di riorganizzazione aziendale, alcune delle quali, come i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, sono anche intrinsecamente traumatiche.

Allo scopo di fornire una base contenutistica su cui esercitare la partecipazione in vista di soluzioni positive dei problemi occupazionali e anche per prevenire una difesa rigida ed eventualmente immotivata dei posti di lavoro, tuttavia dettata dalla mancata evidenziazione di alternative e di programmi finalizzati alla rioccupazione, si prevede il «piano sociale di azienda» che, da una parte, responsabilizza le imprese e diviene oggetto della consultazione e, dall'altra, chiama in campo anche le agenzie, pubbliche e private, competenti nella gestione attiva del mercato del lavoro.

Il capo II del disegno di legge riconosce la valenza partecipativa della bilateralità, frutto della contrattazione collettiva la quale, da una parte, assume una funzione istitutiva e di regolazione dell'attività degli enti bilaterali e, dall'altra, accompagna la gestione paritetica di tali enti da parte di rappresentanti delle imprese e dei lavoratori.

La bilateralità, pur prevista da molte disposizioni legislative, non ha tuttavia ricevuto a tutt'oggi un adeguato sostegno per quanto attiene al cruciale profilo del finanziamento.

Gli enti bilaterali realizzano la tutela di interessi socialmente rilevanti, integrando il *welfare* pubblico. Per questo è senz'altro opportuno che la legge si preoccupi del loro finanziamento, tenendo fermo che il finanziamento è rimesso ai soggetti privati secondo quanto previsto dai contratti collettivi, ma anche applicando tecniche promozionali volte a configurare il versamento della contribuzione agli enti bilaterali come un onere (non come un obbligo, ove non trovi applica-

zione la contrattazione collettiva) a cui è subordinata la fruibilità delle misure di ausilio alle imprese. In tale senso, si è già mossa la legge Biagi (articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, che sostituisce l'articolo 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151), ma il suo riferirsi solo ai settori dell'artigianato, del turismo e del commercio, e successive interpretazioni riduttive della sua portata, ne hanno depotenziato il valore promozionale.

L'articolo 4, comma 2, del presente disegno di legge è pertanto volto a costituire un generale ed efficace quadro di promozione della bilateralità.

Il disegno di legge affronta anche il tema della partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori agli organi societari, avendo presenti i diversi modelli di governo societario.

Con riferimento alle società che impiegano il modello dualistico, è prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza.

Per quanto attiene alle altre società, che occupano più di trecento lavoratori e sono diverse dalle società cooperative, è previsto un momento di confronto diretto tra il consiglio di amministrazione e la rappresentanza dei lavoratori.

Proprio perché il confronto è con l'organo direttamente ed esclusivamente responsabile dell'amministrazione della società, non si tratta di una ripetizione di forme di consultazione già previste e ciò tanto più perché la nuova normativa proposta prefigura una proceduralizzazione, finalizzata alla partecipazione, dell'adempimento previsto dall'articolo 2409-terdecies del codice civile in tema di piani strategici delle società.

Il capo IV ha lo scopo di meglio qualificare il sistema retributivo definito dai contratti collettivi di secondo livello.

È unanimemente riconosciuto che l'impegno della contrattazione collettiva sui temi della retribuzione variabile in relazione a parametri aziendali abbia implicazioni anche di

carattere partecipativo per quanto attiene ad aspetti cruciali dell'organizzazione aziendale e del lavoro.

Il salto di qualità che il disegno di legge intende favorire riguarda procedure e forme di verifica sull'andamento effettivo della contrattazione collettiva in materia, in modo che essa possa esprimere tutte le sue potenzialità nel consolidamento di assetti e di prassi in grado di concorrere allo sviluppo della produttività in primo luogo come risvolto della valorizzazione del capitale umano.

È in questa prospettiva che va letto il nuovo ruolo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) come sede in cui le parti sociali possono confrontarsi con lo scopo di verificare e di promuovere la qualità della contrattazione collettiva di secondo livello nonché degli effetti (procedurali e sostanziali) che ne derivano.

Il disegno di legge conferma le agevolazioni contributive previste relativamente alle voci retributive introdotte dai contratti collettivi di secondo livello ma, al tempo stesso, ne prefigura un potenziamento.

La possibile resa dei sistemi retributivi legati a parametri aziendali è davvero in grado di produrre esternalità positive per le singole imprese interessate come per il sistema economico nazionale nel suo complesso e, quindi, ben può compensare i costi delle agevolazioni grazie ai vantaggi del migliore andamento delle imprese.

Specifiche disposizioni del disegno di legge sono dedicate ai piani di partecipazione azionaria dei lavoratori. Non sono mancate esperienze al riguardo: la mancanza di un più articolato quadro normativo di riferimento ha, tuttavia, condizionato tali esperienze ed è questa carenza di base legislativa l'aspetto a cui il disegno di legge intende ovviare.

A svolgere il ruolo di fonti istitutive dei piani di partecipazione azionaria sono chiamati i contratti collettivi, ferma restando la volontarietà dell'adesione dei lavoratori a

tali piani. La formula a cui si prevede di affidare l'attuazione dei piani è rappresentata dalla società di investimento a capitale variabile (SICAV). Sia pure non direttamente, i lavoratori già dispongono di strumenti finanziari in quanto aderenti a fondi pensione. Avendolo presente, il disegno di legge prevede la possibilità di convenzioni tra SICAV e fondi pensione, finalizzate all'eserci-

zio dei diritti di voto. Ciò può risultare utile anche per rendere sostenibili i costi della partecipazione alle assemblee delle società, che altrimenti frenano la funzione di investitori istituzionali, come i fondi pensione, che almeno in alcuni casi devono ancora acquisire dimensioni in grado di assecondare l'esercizio delle prerogative connesse ai titoli posseduti.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Art. 1.

*(Materie oggetto di informazione
e di consultazione)*

1. Le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali istituite ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, hanno diritto di essere preventivamente informate, consultate e coinvolte sulle materie previste dai contratti collettivi e dalla legge e comunque sulle seguenti materie:

a) andamento prevedibile dell'impresa nel suo complesso e dell'unità produttiva individuata ai sensi dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;

b) cambiamenti di rilievo nell'organizzazione aziendale nei processi e nelle prestazioni lavorative richieste;

c) eventuali misure adottate o da adottare in funzione degli obiettivi aziendali a cui i contratti collettivi di secondo livello legano le voci retributive variabili;

d) struttura e prospettive dell'occupazione nonché iniziative di formazione e di aggiornamento professionali volte a migliorare qualità, sicurezza e produttività;

e) processi di decentramento e di delocalizzazione, anche all'estero.

2. L'informazione preventiva risponde a criteri di pertinenza, chiarezza e completezza, secondo schemi definiti dai contratti collettivi di cui al comma 1.

3. I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti a non trasferire a terzi estranei le informazioni che l'impresa ha qualificato come riservate.

4. Eventuali contestazioni relative alle disposizioni di cui al presente articolo sono risolte in via definitiva da commissioni conciliative e arbitrali costituite dai contratti collettivi di cui al comma 1.

Art. 2.

(Sessione annuale di partecipazione)

1. Gli obblighi di informazione e di consultazione nelle materie elencate al comma 1 dell'articolo 1 sono attuati in un'apposita sessione annuale di partecipazione, secondo modalità, procedure e termini definiti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale anche al fine di concentrare e di rendere più semplici ed efficaci le procedure informative consultive e di coinvolgimento. Dette sessioni di partecipazione possono essere precedute dall'invio di documentazione in modo da favorire lo scambio di valutazioni e un apporto propositivo in sede di incontro.

Art. 3.

(Procedure di informazione e di consultazione e piano sociale di azienda)

1. Nell'ambito delle procedure informative e consultive relative a trasferimenti di azienda o di rami di azienda di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e successive modificazioni, a cui si accompagnano eccedenze di personale, non-

ché delle procedure di riduzione del personale di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, l'adozione di piani sociali recanti misure volte a favorire la rioccupazione presso altre imprese, anche tramite utili integrazioni con interventi dei competenti organismi pubblici, di enti bilaterali, di commissioni paritetiche, di fondi interprofessionali, di agenzie private del lavoro o di altri soggetti competenti nella gestione attiva del mercato del lavoro, è valutata come espressione di responsabilità sociale dell'impresa ed è opportunamente agevolata nell'ambito delle normative nazionali e regionali di ausilio delle imprese.

CAPO II

PARTECIPAZIONE TRAMITE LA BILATERALITÀ

Art. 4.

(Valenza partecipativa degli enti bilaterali e sostegno legislativo)

1. Gli enti bilaterali, istituiti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale e amministrati secondo il criterio della partecipazione paritetica dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese o della partecipazione prevalente dei rappresentanti dei lavoratori, costituiscono sedi privilegiate di partecipazione alla gestione degli istituti del rapporto di lavoro, delle attività culturali, ricreative e sportive promosse a livello aziendale nonché di forme di tutela in campi quali l'assistenza, la previdenza, la formazione professionale, la sicurezza e la gestione attiva del mercato del lavoro.

2. Il concorso al finanziamento degli enti bilaterali conformemente a quanto previsto dai contratti collettivi istitutivi rientra tra le condizioni richieste dalla legislazione che condiziona la fruizione delle agevolazioni

contributive, fiscali o di altro genere all'applicazione da parte dell'impresa di trattamenti non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi.

CAPO III

PARTECIPAZIONE DI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI AGLI ORGANI SOCIETARI

Art. 5.

(Partecipazione ai consigli di sorveglianza)

1. Ai consigli di sorveglianza di società per azioni amministrate secondo il sistema dualistico di cui all'articolo 2409-*octies* del codice civile, ove previsto da accordi tra le società e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative delle unità produttive, partecipano rappresentanti dei lavoratori in numero non inferiore a un quinto e non superiore alla metà dei componenti.

2. Il numero dei componenti del consiglio di sorveglianza, compresi i rappresentanti dei lavoratori, è stabilito, nello statuto societario, in almeno cinque componenti.

3. I rappresentanti dei lavoratori sono eletti dai lavoratori sulla base di liste predisposte dalle organizzazioni firmatarie degli accordi di cui al comma 1 e secondo metodi elettorali definiti dai medesimi accordi.

Art. 6.

(Confronto a livello di società)

1. Nelle società che hanno alle loro dipendenze più di trecento lavoratori, diverse da quelle di cui all'articolo 5 e dalle società cooperative, ove previsto da accordi tra la società e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative delle unità

produttive della società stessa, è svolto annualmente un incontro tra una rappresentanza del consiglio di amministrazione della società e una rappresentanza dei lavoratori formata dalle predette organizzazioni.

2. L'incontro di cui al comma 1 ha per oggetto una relazione sulle operazioni strategiche e sui piani industriali e finanziari della società previsti dal primo comma, lettera *f-bis*), dell'articolo 2409-*terdecies* del codice civile.

3. I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti a non diffondere le informazioni la cui diffusione potrebbe produrre un danno per la società.

CAPO IV

FORME DI RETRIBUZIONE VARIABILE E PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI

Art. 7.

(Partecipazione finalizzata all'incremento dell'efficienza e della produttività aziendali)

1. Le parti sottoscrittrici trasmettono tempestivamente al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) la copia dei contratti e degli accordi collettivi di secondo livello relativi ai processi di miglioramento dell'efficienza, della sicurezza, della produttività e della redditività aziendali, nonché alle connesse procedure partecipative e ai criteri di determinazione delle voci retributive variabili legate ai predetti parametri.

2. Il CNEL predispone annualmente una relazione sui contenuti e sulle caratteristiche della contrattazione collettiva relativa ai processi di cui al comma 1, anche con riferimento all'andamento della stessa nei diversi settori e ambiti territoriali.

3. Alla relazione di cui al comma 2 è dedicata un'apposita sessione di discussione in sede di CNEL a cui partecipano rappresentanti delle associazioni confederali e di categoria interessate nonché rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dello sviluppo economico, nonché esperti di relazioni industriali, di economia del lavoro, di politica industriale individuati dallo stesso Consiglio che, sulla base della discussione, può mettere a disposizione delle parti valutazioni e indicazioni.

4. Dopo un primo triennio di fruizione dell'agevolazione di cui al comma 6, l'ulteriore accesso alla stessa è subordinato all'invio al CNEL di una scheda sintetica sui risultati eventualmente conseguiti a seguito dell'attuazione di contratti collettivi di secondo livello relativi a processi di innovazione tecnologica e organizzativa. L'invio della scheda trova applicazione anche al termine dei successivi trienni di fruizione dell'agevolazione.

5. Il CNEL tiene conto delle schede ricevute ai sensi del comma 4 ai fini della relazione di cui al comma 3.

6. Le erogazioni previste dai contratti e accordi collettivi di secondo livello, legate dai medesimi contratti e accordi alla misurazione di incrementi di produttività, qualità o altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento dell'impresa, sono escluse dalla retribuzione imponibile, ferma restando la loro computabilità ai fini del calcolo della pensione secondo le modalità dello specifico sistema di calcolo applicabile.

7. L'agevolazione di cui al comma 6 trova applicazione anche se una quota delle erogazioni è impiegata per finanziare i Piani di partecipazione di cui all'articolo 8, secondo limiti e modalità fissati dai contratti collettivi istitutivi degli stessi Piani.

8. I datori di lavoro che fruiscono dell'agevolazione di cui al comma 6 versano alle gestioni pensionistiche obbligatorie a cui sono iscritti i lavoratori un contributo di so-

lidarietà pari al 10 per cento delle erogazioni.

9. L'importo annuo complessivo delle erogazioni, escluso dalla retribuzione imponibile che si considera ai fini dell'agevolazione di cui al comma 6, è stabilito entro il limite massimo previsto dalla legislazione vigente. Successivi incrementi sono disposti, nell'ambito delle risorse disponibili, con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, anche sulla base dei risultati evidenziati dalle relazioni predisposte ai sensi del comma 2.

Art. 8.

(Piani di partecipazione azionaria dei lavoratori)

1. All'interno dei contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale possono essere istituiti Piani di partecipazione azionaria dei lavoratori al capitale della società, di seguito denominati «Piani».

2. Nella strutturazione dei Piani, volti in primo luogo alla partecipazione dei lavoratori agli utili delle società, ci si può avvalere anche delle disposizioni dell'articolo 2358, terzo comma, del codice civile e prevedere che una quota della retribuzione, non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, sia costituita da partecipazioni azionarie o da opzioni sulle stesse.

3. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate alla realizzazione dei Piani non si applicano le disposizioni dell'articolo 2441 del codice civile.

4. L'adesione dei lavoratori ai Piani è volontaria e si accompagna alla facoltà degli stessi di apportare al Piano le azioni e gli strumenti finanziari acquisiti come forma di distribuzione degli utili ai sensi dell'articolo 2349 del codice civile.

Art. 9.

*(Attuazione dei Piani di partecipazione
azionaria dei lavoratori)*

1. I piani sono attuati mediante la costituzione di società di investimento a capitale variabile (SICAV), riservate ai lavoratori che vi hanno aderito e rivolte al complesso dei Piani istituiti in uno o più comparti contrattuali.

2. Ai fini della partecipazione agli organi di amministrazione e controllo delle SICAV valgono anche i requisiti di professionalità riconosciuti per l'amministrazione e il controllo dei fondi di previdenza complementare.

3. Le azioni e gli altri strumenti finanziari emessi o ceduti in attuazione dei Piani sono assegnati alle SICAV, che emettono azioni in favore degli aderenti ai Piani in proporzione alla partecipazione di ciascuno di essi.

4. Gli strumenti finanziari relativi a ciascun Piano formano un patrimonio separato all'interno della SICAV e in relazione ad essi è definito il valore della partecipazione dei lavoratori aderenti ai diversi Piani.

5. La custodia degli strumenti finanziari e delle disponibilità liquide è affidata a una banca depositaria autorizzata.

6. I patrimoni amministrati dalle SICAV non possono essere oggetto di operazioni di investimento o disinvestimento. È comunque consentita la facoltà di investire i dividendi e gli altri proventi in strumenti finanziari emessi dalle aziende che hanno istituito i Piani, ferma restando la possibilità della distribuzione degli stessi agli aderenti.

7. Le SICAV gestiscono le risorse e i diritti amministrativi e di voto relativi agli strumenti ad esse assegnati nell'esclusivo interesse dei lavoratori aderenti.

8. Ai lavoratori aderenti non è consentito recedere o comunque chiedere il rimborso di azioni della SICAV prima che sia tra-

scorso il termine stabilito dal Piano, comunque non inferiore a quattro anni.

9. Nel caso di cui al comma 8, il valore della quota è determinato secondo i criteri stabiliti dalla Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera c), numero 4), del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

10. Le SICAV possono definire convenzioni con i fondi pensione in attuazione delle quali esercitano il diritto di voto relativo agli strumenti finanziari di cui i fondi pensione sono titolari.

CAPO V

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10.

(Computo del numero dei lavoratori)

1. Ai fini della presente legge, il numero dei dipendenti è calcolato in base al numero medio dei dipendenti impiegati negli ultimi due anni o nel più breve periodo di attività dell'impresa.

2. Ai fini di cui al comma 1 trovano altresì applicazione le disposizioni che, nel regolare i contratti collettivi di lavoro, stabiliscono l'incidenza dei relativi rapporti nell'organico aziendale.

