

PROPOSTA DI LEGGE

D'iniziativa dei deputati FOTI, LUPI e BARELLI

Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende

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 75 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, la maggioranza di governo 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 CISL, primo sindacato riformista italiano, che ha depositato in Parlamento una proposta di legge di iniziativa popolare dal titolo «La partecipazione al lavoro. Per una *governance* d'impresa partecipata dai lavoratori», che ha raccolto un larghissimo consenso con più di 375mila cittadini sottoscrittori. Si tratta di una proposta solida e articolata, dalla quale il presente articolato di legge ha preso ispirazione, che affonda in quella cultura lavoristica che diede proprio in Assemblea Costituente un contributo decisivo per la redazione dell'articolo 46.

La proposta in esame si compone di 17 articoli: i primi due, che formano il Titolo I, recante «Finalità e attuazione dei principi costituzionali», ne individuano finalità e oggetto e fissano le definizioni.

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

Gli articoli 5, 6, 7 e 8, racchiusi nel 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, e 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 formano il Titolo IV «Partecipazione organizzativa dei lavoratori», e 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 compongono il Titolo V, relativo alla «Partecipazione consultiva dei lavoratori», e disciplinano la consultazione preventiva e obbligatoria dei lavoratori in merito alle scelte aziendali e la relativa procedura.

Gli articoli 13 e 14 formano il Titolo VI, relativo alla Formazione e consulenza esterna, prevedono gli obblighi di formazione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti e degli amministratori, e il diritto, per i rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni paritetiche e coloro che partecipano agli organi societari, di avvalersi della consulenza di esperti su argomenti specifici.

L'articolo 15, contenuto nel Titolo VI, «Meccanismi premiali», dispone le agevolazioni fiscali per i lavoratori e per le imprese coinvolti che realizzano i processi di partecipazione; l'articolo 16 forma il Titolo VIII ed è relativo alla Istituzione della Commissione nazionale permanente 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 cinquanta milioni di euro annui.

PROPOSTA DI LEGGE

Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende

TITOLO I - FINALITÀ E ATTUAZIONE DEI PRINCIPI COSTITUZIONALI

Articolo 1

(Finalità e oggetto)

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

Articolo 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 economico-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;
- f) impresa socialmente sostenibile: l'impresa che persegue volontariamente il raggiungimento di obiettivi di equità sociale e di protezione ambientale con finalità economiche di creazione di valore per tutti i portatori di interesse;
- g) contratti collettivi: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali 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

Articolo 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 ss. 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 al comma 10, lettere a) e b) 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 della presente legge.

4. L'opportunità prevista ai commi 1 e ss. può applicarsi anche alle cooperative di consumo.

Articolo 4

(Partecipazione al consiglio di amministrazione)

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

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

3. Gli amministratori di cui ai commi precedenti 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 dalla contrattazione collettiva.

TITOLO III - PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DEI LAVORATORI

Articolo 5

(Distribuzione degli utili)

1. Le somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota di utili di impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi sono soggette a una 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 disciplinata dal comma 1, 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, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al 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 medesimo 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 disciplinata dal comma 1, i contributi di assistenza sanitaria di cui all'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).

Articolo 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, comma 8, 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 decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 le parole "lire 4 milioni" sono sostituite dalle parole "euro 40.000".

Articolo 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 ss. del 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 nella 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 ad 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 al negozio;
 - e) l'individuazione, da parte dei disponenti, di un soggetto, denominato guardiano, con funzioni di vigilanza sull'esecuzione dell'accordo.
4. Nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di cui alla lettera d) del precedente comma, l'affidatario ha l'obbligo di acquisire l'assenso o il diniego al conferimento delle quote azionarie con atto scritto.

5. Nell'ipotesi di sollecitazione di deleghe di voto tra i lavoratori dipendenti in attività e i lavoratori dipendenti a riposo aderenti al piano, si applicano le disposizioni contenute negli articoli 141, 142, 143 e 144 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Articolo 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'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, determina, tramite decreto, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, l'organizzazione e le attività dei soggetti di cui al precedente articolo al fine di garantire adeguata pubblicità e trasparenza.

TITOLO IV - PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA DEI LAVORATORI

Articolo 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 di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e della organizzazione del lavoro.

2. I piani di miglioramento e innovazione devono riportare: 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 di cui al comma 1 definiscono piani di miglioramento e innovazione dotati dei contenuti previsti al comma 2, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 15, comma 4, della presente legge.

Articolo 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 stabilito nell'articolo 18.

3. Le aziende 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 i responsabili della diversità e della inclusione delle persone con disabilità. In riferimento a queste 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 35 lavoratori.

TITOLO V - PARTECIPAZIONE CONSULTIVA DEI LAVORATORI

Articolo 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 contenuti della consultazione. La consultazione si svolge quanto meno:
 - a) sui dati economici e finanziari dell'impresa;
 - b) sulle scelte strategiche, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sulla introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi, esternalizzazioni e appalti;
 - c) sulla 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 promuovere la riqualificazione professionale dei lavoratori;
 - f) sui programmi e piani formativi per i lavoratori.

Articolo 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 verrà 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 mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.
2. Entro trenta giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro convoca la commissione paritetica al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni la cui divulgazione risulti in contrasto con normative di legge o con quanto stabilito dai contratti collettivi.
3. Nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure, ovvero di presunte violazioni delle stesse, i componenti delle commissioni paritetiche possono rivolgersi alla Commissione nazionale permanente per ottenere un suo pronunciamento.

4. Al termine della procedura di consultazione, con riferimento ai temi ivi discussi, le aziende possono dare avvio alla definizione congiunta, nell'ambito delle commissioni paritetiche, di piani di miglioramento e innovazione, secondo quanto previsto all'articolo 9 della presente legge.

TITOLO VI - FORMAZIONE E CONSULENZA ESTERNA

Articolo 13

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

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni di cui agli articoli 9 e 11, nonché coloro che partecipano agli organi societari ai sensi di quanto previsto nel Titolo II, al pari dei rappresentanti di impresa hanno diritto a ricevere un'adeguata formazione, anche in forma congiunta, non inferiore alle 24 ore annue, per lo sviluppo di conoscenze e competenze tecnico/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 interprofessionali 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 interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Articolo 14

(Diritto di ricorso a consulenti esterni)

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nelle commissioni di cui agli articoli 9 e 11, nonché coloro che partecipano agli organi societari ai sensi di quanto previsto nel Titolo II, hanno diritto di avvalersi della consulenza di esperti su argomenti specifici.
2. Le spese di consulenza sono sostenute dall'azienda, anche attraverso gli enti bilaterali, entro i limiti previsti dai contratti collettivi nazionali.

TITOLO VII - MECCANISMI PREMIALI

Articolo 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 l'acquisto o per la sottoscrizione 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 il piano di partecipazione finanziaria possono dedurre dal reddito di 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 di cui al comma 2 del presente articolo.
4. Con riferimento ai soggetti di cui all'articolo 10, comma 3, per un periodo massimo di ventiquattro mesi decorrenti dalla data di deposito del contratto, si applicano i seguenti benefici per le aziende:
- a) ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è previsto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
 - b) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della Naspi, di cui all'articolo 2, comma 36, della legge n. 92 del 2012, e dello 0,30 per cento previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.
5. I benefici contributivi di cui al comma precedente sono riconosciuti a condizione che i contratti di cui all'articolo 9, commi 1 e 3, unitamente ai piani di miglioramento e innovazione definiti dalle commissioni paritetiche cui i contratti fanno riferimento, siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

TITOLO VIII - ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PERMANENTE PER LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Articolo 16

(Modificazioni alla legge 30 dicembre 1986, n. 936,
recante Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro)

1. Alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo l'articolo 17, è aggiunto il seguente:
- «Articolo 17-bis (Commissione permanente nazionale per la partecipazione dei lavoratori)
1. Presso il CNEL è istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori.
 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 al 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 60 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 permanente nazionale:
- a) si pronuncia su eventuali controversie interpretative che dovessero sorgere 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, relazionando al Garante della sostenibilità sull'eventuale 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 aziende;
 - d) redige ogni due anni una relazione nazionale sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - e) presenta al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro proposte legislative volte a incoraggiare la partecipazione gestionale, economica, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese;
 - f) raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.»

Articolo 17
(Coperture)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, valutati in 50 milioni di euro per ciascun anno a decorrere dal 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione della dotazione del Fondo di cui 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.