

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 1564

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori MANINETTI e POLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L’11 MAGGIO 2007

Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori
alla gestione e ai risultati dell’impresa

ONOREVOLI SENATORI. - Lo sviluppo dell'economia globale e la crescente apertura dei mercati rendono sempre più necessaria ed urgente la realizzazione di un contesto di democrazia economica e partecipativa.

È necessario prendere coscienza che lo sviluppo dell'economia in chiave competitiva non può più prescindere dalla valorizzazione del capitale umano e che soltanto un sistema di relazioni industriali partecipative è in grado di garantirlo.

Un modello di tipo partecipativo è capace di favorire la cooperazione e di superare le situazioni di conflittualità inevitabili all'interno dell'impresa, ed è in grado di indirizzare le energie di tutti gli attori in gioco verso un aumento della produttività e della competitività dell'impresa stessa.

La partecipazione dei dipendenti viene dunque a rappresentare, nel contesto dell'economia globale, una necessità fisiologica. In un contesto altamente competitivo è infatti necessario coinvolgere i lavoratori nella gestione delle imprese, attraverso iniziative di tipo economico, e renderli corresponsabili dei destini aziendali.

Per favorire lo sviluppo del mercato del lavoro e l'aumento della competitività delle imprese non è più sufficiente motivare i dipendenti tramite buone condizioni salariali e incentivi professionali; è necessario inserirli nel processo decisionale aziendale ed è necessario rinnovarsi, creando sistemi in grado di abbandonare posizioni antagonistiche e di indirizzarsi verso strategie di gestione, codeterminazione e, in generale, di partecipazione.

Da questo punto di vista, la partecipazione rappresenta la soluzione più funzionale all'esigenza di competitività del mercato: l'attribuzione ai lavoratori di capacità decisionali

e vantaggi finanziari favorisce infatti il coinvolgimento, la crescita professionale e la valorizzazione delle risorse umane, elementi fondamentali per la riorganizzazione del sistema-impresa in chiave competitiva.

In definitiva, la partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa può diventare l'elemento di connessione di un'impresa condivisa e plurale.

Il fenomeno della partecipazione dei lavoratori all'impresa è ormai da tempo diffuso in forme e discipline differenti in molti Paesi europei ed è proprio l'Unione europea, con i suoi interventi, che ha dato un impulso fondamentale alla formazione della cultura della partecipazione e della rappresentanza.

Nell'ottica comunitaria la partecipazione dei lavoratori ha sempre rappresentato un traguardo di notevole importanza. Il modello partecipativo di origine comunitaria tende a conferire alle imprese europee un nuovo bene collettivo, una maggiore competitività per le proprie imprese e un miglioramento delle condizioni di lavoro. In altri termini, rientrano in questa visione di partecipazione tutte quelle metodologie di lavoro che consentono una partecipazione ai processi decisionali in grado di consentire ai lavoratori di proporre e far pesare il proprio punto di vista nell'impresa.

La strategia comunitaria, del resto, si inserisce in un contesto economico e sociale profondamente cambiato: da un lato, la crisi economica dell'Europa, specialmente di fronte alle economie americana ed asiatiche, la strategia di Lisbona, l'interesse rivolto alle risorse umane ed alla conoscenza; dall'altro, una progressiva maturazione del pensiero economico, della cultura e dei valori che in passato hanno frenato l'implementazione di

ipotesi innovative nel campo della partecipazione del personale.

Vi è poi un altro aspetto della prassi partecipativa degno di nota, vale a dire il contributo che essa offre al superamento della logica negoziale tradizionale, dalla quale deriva un benefico effetto combinato: un contenimento dell'autonomia delle prerogative manageriali e, di converso, una dilatazione del grado di responsabilità dei lavoratori verso l'impresa.

In tale contesto, la stessa contrattazione sindacale collettiva assume le forme « partecipative » di una micro-concertazione, che si traduce in una condivisione di obiettivi, di vincoli e di compatibilità, rendendo possibile coniugare gli obiettivi di efficienza e di produttività con quelli volti a garantire i cosiddetti « diritti di cittadinanza » nei luoghi di lavoro, così come più volte enunciati dal legislatore comunitario (articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea firmata al Consiglio europeo di Nizza nel dicembre del 2000).

Questa tendenziale convergenza strategica di obiettivi non è, comunque, priva di incertezze nel nostro sistema di relazioni collettive e richiede un'adeguata cornice legislativa, ad oggi mancante, in grado di stimolare ed istituzionalizzare le prassi partecipative.

La materia della partecipazione dei lavoratori all'impresa appare ancora oggi oggetto di una scarna disciplina sia a livello codicistico che costituzionale e si è prestata nel tempo a vari interventi, oltre che di natura dottrinale, anche di tipo legislativo.

Di fatto, sul piano manageriale sono state sperimentate varie forme di valorizzazione delle risorse umane al fine di ottenere un maggiore impegno, una piena condivisione rispetto alla missione e agli obiettivi ed un rapporto fiduciario fra gli attori dell'impresa. Ma la piena attuazione di un modello partecipativo e il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione e nei risultati d'impresa ha bisogno di sostegni istituzionali, di regole certe e condivise, di informazioni e trasparenza.

È necessaria, dunque, una disciplina organica, sulla scorta di quanto sollecitato già da tempo in sede europea, in grado di dissolvere i nodi di una materia tanto controversa quanto fondamentale per il mercato del lavoro.

L'intervento del legislatore è necessario per dare stabilità ed uniformità a modalità partecipative già da tempo diffuse nei diversi settori produttivi.

Il disegno di legge si pone, pertanto, come obiettivo di colmare un ritardo culturale e normativo che ci ha tenuto per troppo tempo arretrati rispetto ai Paesi anglosassoni, ove si sono sviluppate le esperienze più significative di azionariato dei dipendenti.

L'introduzione di elementi di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese per via legislativa riveste, pertanto, una importante funzione sociale stabilizzatrice, allorché rende oggettive e obbligatorie *erga omnes* procedure in larga parte già previste dalla contrattazione collettiva e le estende potenzialmente a tutti i settori produttivi. I tempi sono maturi per introdurre anche nel nostro Paese una legislazione organica e moderna capace di incentivare la partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali, mettendo questi ultimi nella condizione di poter condividere i benefici e godere dei dividendi dell'impresa.

Ciò è tanto più necessario in questo momento storico, in cui i processi di riallocazione del capitale indotti dalla globalizzazione dei mercati e dai processi di privatizzazione aprono nuove prospettive alla partecipazione dei dipendenti al capitale e alla *governance* di impresa. La stessa evoluzione della proprietà del capitale sociale delle imprese verso la diffusione dell'azionariato e l'importanza rivestita dal capitale umano sono elementi che inducono il legislatore a superare la divisione dottrinale tra capitale e lavoro, soprattutto ai fini della conduzione dell'impresa.

In questa direzione, del resto, sta andando la stessa trasformazione del trattamento pre-

videnziale dei lavoratori, che tende a spostarsi verso il mercato azionario. Questo sta creando un quadro nel quale l'azionariato dei dipendenti viene ad assumere una connotazione quasi «fisiologica» nell'ambito del microcosmo delle società di capitali e, più in generale, dell'economia di mercato. Il sistema italiano è alla vigilia di un ciclo di profondi cambiamenti che tenderanno indubbiamente a privilegiare il ruolo del mercato nella struttura proprietaria delle imprese e nella allocazione del risparmio, aprendo delle forme di rapporto innovativo tra capitale e lavoro.

Il presente disegno di legge si compone di 11 articoli divisi in tre capi:

Capo I: norme in materia di partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa;

Capo II: norme in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori;

Capo III: disposizioni tributarie.

L'articolo 1 individua la finalità della legge, che consiste nel dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione e alle disposizioni della Carta sociale europea che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione nell'impresa, nonché nel recepire gli orientamenti dell'Unione europea esplicitati nella raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, relativi alla partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti ed ai risultati dell'impresa.

L'articolo 2 circoscrive dal punto di vista soggettivo l'ambito di applicazione della legge, chiarendo che essa si applica a tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto di lavoro a tempo determinato; ne rimangono esclusi solamente i lavoratori in prova.

L'articolo 3 stabilisce che le disposizioni della legge si applicano a tutte le imprese, in qualsiasi forma costituite, in cui lavorano più di cinquanta dipendenti, in linea con la

normativa in materia di trattamento di fine rapporto ai fini della previdenza complementare, per la quale è prevista una differenza tra aziende sotto i cinquanta dipendenti e aziende con cinquanta o più dipendenti. (articolo 1, commi 752-769, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, legge finanziaria 2007). L'articolo specifica che tali imprese possono adottare uno statuto partecipativo che preveda forme di intervento dei lavoratori dipendenti nella gestione dell'impresa o l'attribuzione di strumenti finanziari che consentano la partecipazione agli utili.

L'articolo 4 disciplina i contenuti dello statuto partecipativo, che deve necessariamente prevedere:

1) l'istituzione di organismi congiunti, costituiti da rappresentanti dell'impresa e rappresentanti dei lavoratori, con poteri di indirizzo, controllo, decisione e gestione in alcune specifiche materie;

2) la regolamentazione di procedure formali, vincolanti e garantite, di informazione e consultazione preventiva e di controllo sulle decisioni maggiormente rilevanti per l'impresa, a favore dei rappresentanti dei lavoratori;

3) la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia minima fissata;

4) una congrua rappresentanza dei lavoratori negli organismi di amministrazione, di controllo, di sorveglianza o di gestione delle imprese.

L'articolo 5 disciplina i piani di partecipazione finanziaria che prevedono l'attribuzione, su base volontaria, ai lavoratori dipendenti, di strumenti finanziari specificando che l'adesione a tali piani non può essere fonte di discriminazione e deve garantire la parità di trattamento.

Tali strumenti finanziari possono essere assegnati alternativamente o ad un fondo comune d'impresa costituito in forma di SICAV (società di investimento a capitale variabile), le cui caratteristiche vengono deter-

minate con regolamento del Ministro dell'economia e delle finanze sentite la Banca d'Italia e la CONSOB (articolo 6), o ad un'associazione di partecipazione finanziaria di impresa (articolo 7).

L'articolo 8 prevede che le associazioni di partecipazione finanziaria possano sollecitare il rilascio delle deleghe di voto da parte dei dipendenti assegnatari degli strumenti finanziari, mentre l'articolo 9 prevede la possibilità di ricorrere, in alternativa al conferimento delle deleghe, allo strumento della intestazione fiduciaria degli strumenti finanziari a società fiduciarie, anche costituite unilateralmente dalle stesse associazioni.

L'articolo 10 chiarisce che le disposizioni della legge si applicano in ogni caso alle assegnazioni di strumenti finanziari effettuate a favore dei prestatori di lavoro ai sensi dell'articolo 2349 del codice civile.

L'articolo 11 individua, infine, alcune agevolazioni fiscali a favore sia dei lavoratori dipendenti che detengono strumenti finanziari dell'impresa, sia a favore delle imprese che istituiscono lo statuto partecipativo, ferma restando la revocabilità, con effetto retroattivo, di tali benefici in caso di mancato rispetto del limite temporaneo di incedibilità degli strumenti finanziari.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

NORME IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI ALLA GESTIONE DELL'IMPRESA

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge intende favorire lo sviluppo della partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, degli articoli 21 e 22 della Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996 e resa esecutiva ai sensi della legge 9 febbraio 1999, n. 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione, nonché della raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti ed ai risultati dell'impresa.

Art. 2.

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni della presente legge si applicano a tutti i lavoratori dipendenti delle imprese, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto di lavoro a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova.

2. Ai fini di cui alla presente legge, sono equiparati ai lavoratori di cui al comma 1 i prestatori di lavoro a progetto ai sensi dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 set-

tembre 2003, n. 276, nonché i dipendenti a riposo da almeno tre anni.

3. I lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato nell'ambito dei contratti di somministrazione di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono aderire ai piani di partecipazione finanziaria adottati, ai sensi dell'articolo 5 della presente legge, dalle società abilitate alla somministrazione di manodopera. Ai sensi dell'articolo 23, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i contratti collettivi delle società utilizzatrici possono stabilire modalità e criteri per la partecipazione dei lavoratori temporanei ai predetti piani ai fini della determinazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico della società utilizzatrice.

Art. 3.

(Statuto partecipativo delle imprese)

1. Le imprese, in qualsiasi forma costituite, che occupano più di cinquanta lavoratori, possono adottare uno statuto partecipativo che preveda forme di intervento dei lavoratori dipendenti nella gestione dell'impresa, ovvero l'attribuzione ai medesimi di strumenti finanziari che consentano la partecipazione agli utili, nelle forme e con le garanzie previste dalla legislazione vigente e dalla presente legge. Lo statuto partecipativo è adottato sulla base di un accordo sindacale stipulato con le rappresentanze sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime o con i rispettivi organi di coordinamento, ovvero, in mancanza, per effetto di una proposta aziendale, comunicata preventivamente alle organizzazioni sindacali provinciali di categoria e approvata, decorsi almeno trenta giorni dalla comunicazione, a scrutinio segreto

dalla maggioranza dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Art. 4.

(Contenuti dello statuto partecipativo)

1. Lo statuto partecipativo deve prevedere, anche alternativamente:

a) l'istituzione di organismi congiunti, costituiti da rappresentanti dell'impresa e da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze sindacali, che siano dotati di effettivi poteri di indirizzo, controllo, decisione e gestione nelle materie inerenti l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, la formazione professionale, la sicurezza, la salute e la salubrità degli ambienti di lavoro, il salario integrativo di partecipazione legato ai risultati dell'impresa e la regolazione e risoluzione delle controversie collettive che possono insorgere su queste materie;

b) procedure formali, vincolanti e garantite di informazione e consultazione preventiva, leale e adeguata, nonché di controllo dei rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti dell'impresa, anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali titolari di corrispondenti diritti. In ogni caso, i rappresentanti dei lavoratori devono essere informati e consultati:

1) sull'evoluzione recente e su quella prevedibile delle attività dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché della situazione economica;

2) sulla situazione, la struttura e l'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste e, in particolare, in caso di prevedibili conseguenze negative sull'occupazione;

3) sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle in materia

di licenziamenti collettivi e di trasferimento d'azienda;

c) la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto di impresa eccedente una soglia minima, senza influenza o pregiudizio alcuno sul salario o stipendio corrisposto;

d) una congrua rappresentanza dei lavoratori negli organismi di amministrazione, di controllo, di sorveglianza o di gestione delle imprese in conformità alle norme contenute nel Libro V, titolo V, capo V, sezione VI-bis, del codice civile.

2. Lo statuto partecipativo può prevedere, congiuntamente alla misure di cui al comma 1, anche l'adozione di piani di partecipazione finanziaria, di cui all'articolo 5, da concordare con le modalità di cui all'articolo 3.

CAPO II

NORME IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA DEI LAVORATORI

Art. 5.

(Piani di partecipazione finanziaria)

1 I piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti prevedono e assicurano:

a) l'attribuzione ai lavoratori, anche attraverso la distribuzione di utili, di strumenti finanziari emessi dalle imprese nelle forme di cui al presente capo, che possono essere ceduti decorso un termine stabilito dai piani medesimi e comunque non inferiore a tre anni, ovvero anche prima della scadenza del predetto termine, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto gli strumenti finanziari attribuiti ai lavoratori;

b) la costituzione, secondo quanto previsto dall'articolo 7, di libere associazioni

di lavoratori che abbiano tra i propri scopi l'utilizzo non speculativo degli strumenti finanziari e l'esercizio delle rappresentanze collettive a livello societario, ovvero in alternativa, la costituzione, secondo quanto previsto dall'articolo 6, di un fondo comune di impresa cui assegnare collettivamente gli strumenti finanziari di cui alla lettera *a*).

2. L'adesione dei lavoratori al piano è volontaria e non può essere fonte di discriminazioni; essa deve, a parità di condizioni, garantire ai singoli lavoratori la parità di trattamento e non può in alcun modo incidere sulla misura della retribuzione.

3. In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 2 si applicano gli articoli 15, 16 e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, gli articoli da 36 a 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e l'articolo 43 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, in quanto compatibili.

Art. 6.

(Fondo comune d'impresa)

1. Il fondo comune d'impresa, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *b*), è costituito in forma di società di investimento a capitale variabile ed emette azioni o altri strumenti finanziari da assegnare agli aderenti in proporzione alla rispettiva quota di partecipazione.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze, con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), determina le caratteristiche dei fondi comuni d'impresa.

3. Il patrimonio dei fondi comuni d'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.

4. Al fondo comune d'impresa si applicano le disposizioni degli articoli 2333, 2334, 2335 e 2336 del codice civile, ad esclusione di quelle relative:

a) alle riserve di partecipazione agli utili da parte dei promotori, di cui al primo comma dell'articolo 2333;

b) alla facoltà dei promotori di agire contro i sottoscrittori morosi, di cui al secondo comma dell'articolo 2334.

Art. 7.

(Associazione di partecipazione finanziaria di impresa)

1. L'associazione di partecipazione finanziaria di impresa, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), 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. 8.

(Raccolta delle deleghe)

1. Le associazioni di cui all'articolo 7 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, e succes-

sive modificazioni; a tali sollecitazioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni degli articoli 141, commi 3 e 4, 142 e 143 del 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. 9.

(Società fiduciarie)

1. In alternativa al conferimento delle deleghe di cui all'articolo 8, gli aderenti alle associazioni di cui all'articolo 7 possono intestare fiduciarmente i propri strumenti finanziari a società già 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 7, 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 ap-

plica 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 6, alle associazioni di cui all'articolo 7 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.

Art. 10.

*(Assegnazione di azioni
e strumenti finanziari)*

1. Le disposizioni del presente Capo si applicano in ogni caso alle assegnazioni di azioni e di altri strumenti finanziari effettuate a favore dei prestatori di lavoro ai sensi dell'articolo 2349 del codice civile.

CAPO III

DISPOSIZIONI TRIBUTARIE

Art. 11.

*(Agevolazioni fiscali per i dipendenti
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 uno statuto partecipativo di cui all'articolo 4 o di un piano di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 5, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 10, per l'acquisto o la sottoscrizione di strumenti finanziari da parte dei lavoratori della società emittente il titolo o delle società controllanti, o da essa controllate o a essa collegate, per un importo annuo non superiore a 5.000 euro.

2. Le imprese che hanno adottato lo statuto partecipativo o 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 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 per 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 5, comma 1, non venga osservato, i benefici previsti ai commi 1 e 2 sono revocati con effetto retroattivo a decorrere dalla data di acquisto degli strumenti stessi.

