



Modalità e i criteri di utilizzo del Fondo per incentivare la partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese e per la diffusione dei piani di azionariato

Atto del Governo 290

Informazioni sugli atti di riferimento

Atto del Governo:	290	
Titolo:	Schema di decreto ministeriale concernente le modalità e i criteri di utilizzo del Fondo finalizzato a incentivare la partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese e per la diffusione dei piani di azionariato rivolti ai lavoratori dipendenti	
Norma di delega:	Legge 27 dicembre 2013, n. 147, articolo 1, co. 180	
Numero di articoli:	5	
Date:	Senato	Camera
presentazione:	1 aprile 2016	5 aprile 2016
annuncio:	6 aprile 2016	6 aprile 2016
assegnazione:	6 aprile 2016	6 aprile 2016
termine per l'espressione del parere:	26 aprile 2016	26 aprile 2016
Commissioni competenti :	6 ^a Finanze e Tesoro e 11 ^a Lavoro, previdenza sociale	VI Finanze e XI Lavoro
Rilievi di altre Commissioni :	5 ^a Bilancio	V Bilancio

Contenuto

Lo schema di decreto ministeriale in esame è emanato in attuazione dell'[articolo 1, comma 180, della L. 147/2013](#), che ha istituito (presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali) un **Fondo per l'incentivazione di iniziative** rivolte alla **partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese** e per la diffusione dei **piani di azionariato** rivolti a lavoratori dipendenti (di seguito "Fondo"), demandando ad un **decreto ministeriale** la definizione delle modalità e dei criteri di utilizzo del Fondo.

Nell'istituire il Fondo, la disposizione fissava, per l'adozione del decreto ministeriale di attuazione, un termine (peraltro ordinatorio) di 60 giorni dalla sua entrata in vigore.

Il Fondo ha lo scopo di incentivare le iniziative delle società che assegnino azioni ai loro dipendenti (a titolo gratuito o a titolo oneroso ma con condizioni vantaggiose rispetto alle quotazioni di mercato), attraverso l'erogazione di uno specifico **beneficio**, consistente ([articolo 3](#)) nel **riconoscimento di una somma**, pari al **30%, del valore dell'azione assegnata a titolo gratuito**, o di un importo pari al **30% della differenza tra il valore dell'azione e l'importo di sottoscrizione offerto al lavoratore** (nel caso di assegnazione a titolo oneroso).

L'importo del beneficio, in ogni caso, **non può essere superiore a 10 euro** per azione. Per la determinazione del valore delle azioni si fa riferimento al proprio valore nominale, ovvero, nel caso di S.p.A.

quotate in mercati regolamentati italiani o comunitari, al prezzo medio ponderato dell'ultimo semestre di quotazione.

Nel caso in cui le richieste di accesso al beneficio superino complessivamente l'importo delle risorse disponibili, le quote da erogare vengono proporzionalmente ridotte. In ogni caso, il **beneficio** riconosciuto a ciascuna impresa e ai suoi lavoratori **non può eccedere il 10% dell'ammontare del fondo (20% nel caso di ciascun gruppo di imprese e relativi lavoratori)**.

Possono accedere ai benefici erogati dal Fondo (**articolo 2**) le **società per azioni** italiane, o comunitarie che stabiliscano (ai sensi dell'articolo 2508 c.c.) una o più sedi secondarie in Italia, **a condizione** che possiedano un **DURC** al momento dell'erogazione del finanziamento. La domanda (al massimo una per ciascuna impresa) deve essere inoltrata alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (a cui è assegnato, inoltre, il compito di monitorare l'attuazione della misura), seguendo i termini e le modalità indicate (con specifico avviso, nel quale si evidenzia l'obbligo per le imprese di osservare le disposizioni comunitarie sugli aiuti "*de minimis*") sul sito *internet* istituzionale (**articolo 4**).

Il beneficio si applica alle azioni assegnate ai dipendenti con specifiche qualifiche (**operaio, impiegato e quadro assunti a tempo indeterminato**).

In ogni caso, la **sottoscrizione di azioni a titolo oneroso non può eccedere il 20% della retribuzione netta omnicomprensiva annua del lavoratore**. Dall'adesione del lavoratore a tali forme di incentivazione (che è libera e non subordinata a qualsiasi obbligo) non devono derivare discriminazioni, ed in ogni caso la società deve garantire ai lavoratori che aderiscono **parità di trattamento** in relazione alla categoria, livello di inquadramento e anzianità di servizio.

Ulteriore condizione richiesta è che i piani di azionariato debbano prevedere, per accedere al finanziamento, una **diversificazione dell'investimento** e un'adeguata **informativa ai lavoratori** aderenti (comprendente le caratteristiche dell'operazione e le eventuali esenzioni o agevolazioni esistenti). Infine, in assenza della disciplina sulla democrazia partecipativa, **vengono escluse** dai benefici erogati dal Fondo le iniziative di **acquisto mediante quote del TFR**.

Infine, agli oneri derivanti dalle disposizioni si provvede (**articolo 5**) nei limiti delle **risorse assegnate al Fondo** (di cui capitolo 2190 del bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), pari a **euro 1.818.872 per il 2014** e ad euro **39.245 per il 2015**.

Al riguardo si fa presente che l'[articolo 1, comma 180, della L. 147/2013](#), nell'istituire il Fondo aveva inizialmente disposto uno **stanziamento di 2 milioni** di euro per il **2014** e **5 milioni** di euro per il **2015**; tale stanziamento è stato successivamente ridotto, fino ad arrivare alle cifre indicate nel decreto ministeriale in esame, per effetto degli interventi disposti ai sensi del [D.L. 4/2014](#), del [D.L. 66/2014](#) e della [L. 190/2014](#).

Più specificamente:

- l'[articolo 2, comma 1, lettera c\), del D.L. 4/2014](#) (novellando l'[articolo 1, comma 428, della L. 147/2013](#)), ha disposto la costituzione di accantonamenti indisponibili sulle dotazioni finanziarie iscritte a legislazione vigente delle spese rimodulabili delle missioni di spesa di ciascun Ministero, per importi pari a 710 milioni di euro per l'anno 2014, a 1.028,8 milioni di euro per l'anno 2015, a 1.186,7 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016, secondo quanto indicato nell'Allegato 3 (come modificato dallo stesso [D.L. 4/2014](#)), con una quota a carico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali pari a 21,5 milioni di euro per il 2014 e 6,4 milioni di euro per il 2015;
- l'[articolo 16, comma 1, del D.L. 66/2014](#), ha disposto che tutti i ministeri dovessero ridurre le proprie dotazioni per una somma complessiva ulteriore (da sommare, cioè, alla riduzione imposta per lo stesso anno dal precedente [D.L. 4/2014](#)) pari a 240 milioni di euro per il 2014;
- conseguentemente, con i decreti del ministero dell'economia e delle finanze n. 34776 del 2014 e n. 55652 del 2014 sono state apportate riduzioni al Fondo per somme pari, rispettivamente, a 109.671 euro e 71.457 euro, per una riduzione complessiva pari a 181.128 euro (portando così la dotazione del Fondo ad una somma di 1.818.872 euro per il 2014);
- l'[articolo 1, comma 287, della legge n.190/2014](#) (legge di stabilità per il 2015) ha disposto una riduzione per quanto attiene le dotazioni del Ministero del lavoro interamente ascritte al Programma 1.7, capitolo 2190, relativo al Fondo, pari, per il 2015, a 4,6 milioni di euro (come risulta dalla I nota di variazione al bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a fronte di una previsione 2015 pari a 4.639.245 euro), restando così a disposizione la somma di 39.245 euro.

Infine, merita segnalare che sia nella relazione illustrativa, sia nella relazione tecnica al provvedimento in esame, si fa presente che a causa della mancata emanazione del decreto ministeriale di attuazione, al fine di evitare che le somme stanziati finissero in economia, si è provveduto ad impegnare lo stanziamento con il **decreto n. 8854 del 31 dicembre 2014**, con cui la somma di 1.818.872 euro (per il 2014) è stata interamente impegnata in favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con oneri gravanti sulla Missione 26 (Politiche del lavoro), Programma 26.6 (Politiche attive e passive del lavoro), capitolo 2190 (del CdR Tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali), dello stato di previsione del Ministero per il 2014.

Quadro della normativa vigente

La normativa nazionale

Per quanto riguarda la **normativa nazionale**, in via preliminare si ricorda che tra le forme di partecipazione del lavoratore all'impresa il Codice civile annovera la **distribuzione di utili attraverso l'assegnazione**

gratuita di azioni, la partecipazione al capitale (ex articoli 2349, 2441 e 2358 c.c.), nonché l'adesione dei dipendenti a **piani di azionariato**: l'articolo 2099 c.c., infatti, dispone che la retribuzione possa sostanzarsi anche nella corresponsione di utili, mentre il successivo articolo 2102 c.c. individua le regole per la determinazione degli utili stessi.

L'azionariato dei lavoratori viene sostenuto da apposite **esenzioni fiscali e contributive** entro limiti fissati dalla legge; ai fini delle imposte sui redditi, non concorre alla formazione dell'imponibile il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, per specifici importi calcolati nel periodo d'imposta, a condizione che dette azioni non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione ([articolo 51, comma 2, lett. g\), del D.P.R. n. 917 del 1986 – TUIR](#)).

I piani di azionariato diffuso prevedono l'acquisto a un prezzo vantaggioso rispetto al valore di mercato da parte dei dipendenti di una società delle azioni della società in cui lavorano o di sue controllate. In sostanza si tratta di una forma di retribuzione e incentivazione che le aziende utilizzano come strumento di fidelizzazione per i propri dipendenti, rendendoli partecipi del rischio d'impresa e, contemporaneamente, cercando di stimolarne l'impegno professionale e la produttività in modo da generare valore a beneficio di tutti. Quando i dipendenti ricevono le azioni a titolo gratuito, si parla di piano di *stock grant*.

Da ultimo, l'**articolo 1, commi 182-189**, della [legge n.208/2015](#) (legge di stabilità per il 2016), ha introdotto, in via permanente, una **disciplina tributaria specifica** (tassazione al 10% ai fini dell'IRPEF), per i lavoratori dipendenti del settore privato, **per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa** (oltre che per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili); le modalità di attuazione delle disposizioni richiamate sono state emanate con il [decreto interministeriale 25 marzo 2016](#).

Merita altresì ricordare che l'**articolo 4, commi 62 e 63, della L. 92/2012** (legge Fornero) aveva attribuito una delega al Governo per l'introduzione di una disciplina normativa sulla partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa e all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi. **La delega legislativa non è stata esercitata dal Governo**.

Infine, si ricorda che l'**articolo 56-ter del D.L. 69/2013** aveva previsto la presentazione al Parlamento, da parte dei Ministri dello sviluppo economico, della giustizia, dell'economia e delle finanze e del lavoro, di una **relazione** sulla disciplina, sulle esperienze e sulle prospettive dell'**azionariato diffuso** ovvero la partecipazione anche azionaria dei dipendenti agli utili dell'impresa, allo scopo di individuare le opportune misure, anche normative e di incentivazione fiscale, volte a diffondere l'azionariato diffuso in ambito nazionale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 46 della Costituzione (ai sensi del quale ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende). Il termine per la presentazione è scaduto il 30 settembre 2013. **Tale relazione non risulta ancora presentata al Parlamento**.

La normativa dell'Unione europea

La materia della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese è regolata e **incentivata anche dal diritto dell'Unione europea**, che sostiene e integra le attività degli Stati membri relative alla partecipazione dei lavoratori, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi primari della politica sociale europea, quali enunciati all'articolo 151 del Trattato sul funzionamento dell'UE - TFUE: essi che includono condizioni di vita e di lavoro migliori, una protezione sociale adeguata, un'alta occupazione duratura e la lotta contro l'emarginazione.

Un primo gruppo di direttive concerne il **diritto dei lavoratori a essere informati e consultati a livello nazionale** in merito a una serie di questioni importanti relative ai risultati economici dell'impresa, alla sua solidità finanziaria e ai futuri piani di sviluppo che potrebbero interessare l'occupazione. Si tratta delle seguenti:

- [direttiva 75/129/CEE](#) del Consiglio, del 17 febbraio 1975, sui licenziamenti collettivi, quale modificata dalle direttive 92/56/CEE e 98/59/CE, secondo la quale, in caso di licenziamento collettivo, il datore di lavoro deve avviare trattative con i lavoratori, allo scopo di individuare modalità e mezzi per evitare i licenziamenti collettivi o ridurre il numero dei lavoratori coinvolti e mitigare le conseguenze. La direttiva prevede anche una procedura di notifica alle autorità pubbliche;
- [direttiva 2001/23/CE](#) del Consiglio, del 12 marzo 2001, sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (testo consolidato delle direttive 77/187/CE e 98/50/CE del Consiglio), secondo cui i lavoratori devono essere informati circa le ragioni del trasferimento e le relative conseguenze; contiene anche disposizioni materiali sulla tutela dei posti di lavoro e sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento;

[direttiva 2002/14/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea; essa stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro luogo di lavoro.

Un ulteriore gruppo di direttive copre i **diritti dei lavoratori a essere informati e consultati nelle situazioni aventi una componente transnazionale**. Si tratta delle seguenti direttive:

- [direttiva 94/45/CE](#) del Consiglio, del 22 settembre 1994, come modificata dalla [direttiva 2009/38/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'istituzione di comitati aziendali europei. I comitati aziendali europei riuniscono i rappresentanti della direzione centrale e dei lavoratori di tutta Europa, per discutere di questioni come i risultati dell'impresa, le prospettive e l'occupazione, la ristrutturazione e le politiche in materia di risorse umane. Essa è stata recepita nell'ordinamento italiano con il [decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74](#);
- [direttiva 2004/25/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, concernente le offerte pubbliche di acquisto, a norma della quale ai dipendenti delle società in questione, o ai loro rappresentanti, dovrebbe essere data la possibilità di esprimere il proprio parere sulle ripercussioni prevedibili di un tale acquisto sull'occupazione; si applicano inoltre le consuete norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori; essa è stata attuata nel nostro ordinamento con il [decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 229](#) e successive modifiche;
- [direttiva 2011/35/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativa alle fusioni delle società per azioni (che codifica e abroga la direttiva 78/855/CEE), in virtù della quale i dipendenti delle imprese oggetto di una fusione sono tutelati con le stesse modalità stabilite nella direttiva sul trasferimento di imprese.

Un terzo gruppo di norme ha lo scopo di stabilire norme da **applicare in situazioni caratterizzate da una componente transnazionale**, che garantiscono diritti parziali di partecipazione al processo decisionale. In particolare:

- il [regolamento \(CE\) n. 2157/2001](#) del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che istituisce lo statuto della Società europea (SE) e la direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che prevede il coinvolgimento dei lavoratori alle decisioni societarie a livello di vigilanza e di sviluppo delle strategie di impresa (ma non di gestione corrente, che resta di competenza della direzione aziendale);
- [direttiva 2003/72/CE](#) del Consiglio, del 22 luglio 2003, che integra lo statuto della società cooperativa europea ([regolamento del Consiglio \(CE\) n. 1435/2003](#)) per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori: la direttiva stabilisce le norme sui meccanismi da prevedere nelle società cooperative europee (SCE) per assicurare che i rappresentanti dei lavoratori possano influire sulla gestione dell'impresa. Le cooperative hanno un modello di gestione specifico, basato sulla proprietà comune, la partecipazione democratica e il controllo da parte dei membri (recepita dal [D.Lgs. n. 48 del 6 febbraio 2007](#));
- [direttiva 2005/56/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società a responsabilità limitata: contiene anch'essa norme sulla determinazione del regime di partecipazione dei lavoratori che deve essere applicato all'impresa oggetto di una fusione (recepita in Italia col [D.lgs. 30 maggio 2008, n. 108](#)).

Senato: Dossier n. 313

Camera: Atti del Governo n. 285

11 aprile 2016

Senato	Servizio Studi Ufficio ricerche sulle questioni del lavoro e della salute	Studi1@senato.it - 066706-2451	 SR_Studi
Camera	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	 CD_lavoro
	Servizio Studi Dipartimento Finanze	st_finanze@camera.it - 066760-9496	 CD_finanze

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

LA0606