

La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge

di Roberta Caragnano

Il 20 maggio 2009 è stata presentata e discussa in Senato la bozza provvisoria di un progetto di legge unificato, con relatore Pietro Ichino, sulla partecipazione dei lavoratori alle imprese.

Il momento è stato definito storico in quanto imprese e sindacati da un lato e Governo ed opposizione dall'altro hanno trovato un punto di incontro. L'Esecutivo, infatti, non ha presentato una propria iniziativa legislativa, ritenendo preferibile riservare agli organi parlamentari l'elaborazione di una disciplina in materia di partecipazione dei lavoratori, con l'impegno di seguire con attenzione i lavori delle Commissioni riunite dal momento che il tema è delicato ed è necessario che sia condiviso non solo a livello parlamentare ma anche da tutte le forze sociali.

La bozza di testo unificato ha l'obiettivo di recepire, in unico disegno di legge, le varie proposte presentate in Senato. All'inizio della legislatura, infatti, sono stati presentati due disegni di legge in questa materia: il ddl n. 803/2008 e ddl n. 964/2008 a firma rispettivamente di Maurizio Castro e Tiziano Treu. A questi, più di recente, se ne sono aggiunti altri due: uno di Anna Cinzia Bonfrisco e Francesco Casoli, il ddl n. 1307/2008 e l'altro, il ddl n.1531/2009 a firma di Benedetto Adragna ⁽¹⁾.

La necessità di un intervento strutturale in questa materia particolarmente delicata che, però, conosce il ritardo dell'Italia rispetto ad altri Paesi europei, non solo di impostazione anglosassone come il Regno Unito ma anche rispetto a modelli legislativi e contrattualistici più simili al nostro come Francia e Germania, è ormai una priorità. Ciò anche alla luce dei recenti dati forniti dal Rapporto OCSE 2008 e pubblicato il 17 maggio 2009 che evidenziano il netto calo della produttività nel nostro Paese che si colloca, dopo Grecia e Spagna, al 23° posto nella classifica dei 30 Paesi industrializzati. Secondo i dati contenuti nel Dossier, a pesare negativamente sulle buste paga degli italiani è il cuneo fiscale, che calcola la differenza tra quanto pagato dal datore di lavoro e quanto effettivamente percepito dal lavoratore. Questi eventi congiunturali dell'economia europea hanno riportato in prima linea e all'attenzione delle parti sociali italiane ⁽²⁾ il tema della partecipazione dei lavoratori e la necessità di intervenire con misure che leghino i salari ai risultati dell'impresa ⁽³⁾. In tale contesto, a rendere ancor più attuale la necessità di un intervento politico-legislativo diretto ad introdurre forme di azionariato dei dipendenti delle aziende sovviene anche il "modello Detroit"

che, attraverso l'ingresso della *United Automobile Workers* nel capitale della Chrysler, nel pieno della crisi americana, sottolinea l'importanza della compartecipazione dei sindacati e dei lavoratori alle scelte dell'impresa e nel governo della stessa anche dal punto di vista della partecipazione azionaria al capitale.

In primis la bozza di testo unificato, riguardo allo strumento normativo da adottare, presenta delle differenze rispetto alle altre proposte. Mentre il ddl n. 1307/2008, infatti, prevede il conferimento di una delega legislativa al Governo per disciplinare e promuovere la partecipazione dei lavoratori alle imprese, Pietro Ichino, sotto tale profilo, ritiene preferibile non ricorrere allo strumento della delega ritenendo che sia fondamentale, per le Commissioni, procedere in via diretta all'elaborazione della normativa applicabile dal momento che sul testo ci sono già punti di accordo tra le parti.

Il modello previsto dalla bozza di legge, in coerenza con quello già sperimentato a livello europeo con la Direttiva 94/45 sui CAE, non impone alle parti uno schema precostituito ed automatico di partecipazione ma attribuisce allo strumento della contrattazione collettiva la scelta del singolo modello da adottare, infatti sarà compito delle «parti sociali scegliere il modello più adatto a quella specifica impresa e all'intensità dell'impegno che si vuole mettere in campo»⁽⁴⁾. Allo stesso modo l'istituzione e la disciplina delle varie forme di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori sono rimesse alla stipula di appositi contratti collettivi tra imprese e organizzazioni sindacali.

Un elemento considerato di particolare interesse è quello contenuto del ddl n. 803/2008, in relazione alla possibilità che gli accordi sulle forme di partecipazione possano prevedere deroghe alla contrattazione collettiva nazionale, dal momento che esse potrebbero risultare necessarie per alcuni profili dei rapporti di lavoro, come quello dell'orario della prestazione.

Nel dettaglio, la bozza è costituita da 5 articoli, individua ben 9 differenti tipologie di partici-

zione e offre a imprese e sindacati la possibilità di stringere accordi di diverso tipo, dai semplici obblighi di consultazione a carico delle aziende, all'istituzione di organismi congiunti, dalla partecipazione dei lavoratori agli utili, via via crescendo di intensità e impegno fino ad arrivare alla partecipazione azionaria dei dipendenti e al diritto a sedere con propri rappresentanti nei Consigli di sorveglianza.

Obiettivo del testo legislativo è delineare i caratteri salienti delle diverse forme di partecipazione consentite e già in larga parte sperimentate a livello aziendale ma non ancora diffuse pienamente per la mancanza di un chiaro quadro normativo di riferimento che legittimi l'attivazione degli strumenti di partecipazione dei lavoratori soprattutto in relazione al criterio di selezione dell'agente contrattuale alla luce della mancata attuazione dell'art. 39, comma 2, della Costituzione.

In tal senso il progetto di legge, introducendo il criterio della *rappresentatività maggioritaria* e adottando una soluzione rispettosa del principio di sussidiarietà dell'intervento dello Stato rispetto all'autonomia delle relazioni industriali, risolverebbe il problema sulla legittimazione dei sindacati a stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia giuridica *erga omnes*, strumento base della partecipazione.

Il requisito della *rappresentatività maggioritaria* dell'organizzazione sindacale o di una coalizione di organizzazioni sindacali che, secondo la bozza di testo unificato, consente la stipulazione del "contratto istitutivo" delle forme di partecipazione è valutata secondo la disciplina di fonte collettiva applicabile nell'impresa oppure, in via subordinata e in difetto di tale disciplina, si fa riferimento al maggior numero dei voti espressi dai lavoratori nell'ultima elezione (entro l'ultimo triennio) dei rappresentanti. Il progetto, prevede, altresì, come formulazione alternativa che il soggetto titolare possa essere anche una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali che possa considerarsi maggioritaria sulla base di «un indice composto per

metà sulla base del risultato elettorale nella più recente elezione dei rappresentanti sindacali» – entro l'ultimo triennio – «e per metà sulla base del numero degli iscritti».

In difetto dell'applicazione delle discipline su indicate e in via residuale troverebbe applicazione la disciplina che consentirebbe di sottoporre a referendum i contratti con i quali vengono istituite le forme di partecipazione più importanti, in tal caso potrebbero essere legittimati a firmare il contratto uno o più sindacati con la maggioranza dei voti dei lavoratori e anche un'organizzazione minoritaria, qualora sia in grado di conquistare la maggioranza dei consensi in un referendum fra i dipendenti.

Nella tabella 1 è schematizzata l'operatività dei criteri per l'attribuzione della rappresentatività maggioritaria.

La bozza provvisoria all'art. 3 fissa l'obbligo, per le aziende aventi la forma delle società per azioni o di società europea (ai sensi della disciplina dettata dal Regolamento n. 2157/2001 del Consiglio Europeo) con oltre 300 dipendenti che hanno già adottato, per espressa previsione statutaria, il sistema duale (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza), a prevedere la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori con una ripartizione dei posti lasciata, anche in questo caso, alla determinazione della contrattazione aziendale.

Gli artt. 4 e 5 della bozza sono quelli nei quali si delineano gli scenari più innovativi. Anzitutto sulla partecipazione azionaria: «I contratti collettivi o individuali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento o fondazioni o associazioni alle quali i dipendenti possono partecipare».

Il testo recepisce le forme di partecipazione contemplate dai ddl n. 803/2008 e n. 964/2008 (per una comparazione più dettagliata dei vari disegni di legge si veda la tabella 2), ritenendo forse prudente non anticipare una scelta tra i vari mo-

delli partecipativi enucleati nei testi di legge all'esame delle Commissioni. Pertanto, anche tali strumenti di partecipazione, nel rispetto del principio della autonomia contrattuale delle parti sociali, devono essere considerati come tra loro alternativi e rimessi alla contrattazione aziendale per la scelta del singolo modello da adottare.

In merito, riguardo allo strumento istituzionale delle fondazioni, individuato per la realizzazione dei piani azionari dei lavoratori, la bozza non si sofferma ulteriormente rinviando alle possibili soluzioni prospettate in corso di discussione; diversamente il ddl n. 1531/2009 presentato da Benedetto Adragna ne individua, invece, gli elementi essenziali. Le scelte di ricorrere alle fondazioni piuttosto che alle SICAV (Società di investimento a capitale variabile) sarebbe preferibile per la maggiore snellezza di funzionamento delle prime rispetto alle seconde e per il loro assoggettamento ai controlli della pubblica autorità che fornisce la garanzia di una corretta amministrazione e la certezza del perseguimento degli scopi previsti dallo statuto e dalla legge per la gestione delle azioni dei lavoratori.

Più in particolare, il Disegno di legge Adragna prevede anche un meccanismo di autofinanziamento del patrimonio delle fondazioni articolato da un lato, in prestiti gratuiti erogati dalle banche agli aspiranti azionisti/lavoratori e, dall'altro nella destinazione di una parte dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto. In entrambi i casi i cespiti sarebbero sottratti all'imposizione fiscale prevedendo, in tal modo, una forma di detassazione.

Per l'approvvigionamento delle risorse finanziarie necessarie ad assicurare la partecipazione dei lavoratori nell'impresa il progetto ripercorre l'intento realizzato dal Legislatore nel 2003 con la l. n. 350 del 24 dicembre 2003 (Finanziaria 2004) che prevedeva l'istituzione di un Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, al fine di sostenere programmi finalizzati alla partecipazione degli stessi ai risultati o alle scelte gestionali dell'impresa.

Il Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori, istituito dall'art. 4, comma 112, della citata legge ha una dotazione iniziale di 30 milioni di euro ed è gestito da un comitato paritetico composto da dieci membri, due in rappresentanza del Ministero del lavoro e otto in rappresentanza delle associazioni sindacali di datori di lavoro e di lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale (comma 113). Esso interviene in sostegno di programmi predisposti per l'attuazione di accordi sindacali o statuti societari, finalizzati a valorizzare la partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime⁽⁵⁾.

Il ricorso allo strumento delle fondazioni nonché alla modalità di finanziamento su indicate potrebbe essere una modalità migliore per generare un aumento della produttività aziendale che potrebbe essere molto più efficace anche rispetto alla previsione di accordi parasociali, considerati validi, in passato, sia dalla Consob che da Confindustria nella proposta in tema di partecipazione dei lavoratori nell'impresa fatta da quest'ultima in sede di audizione dinanzi alle Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera dei Deputati del 12 febbraio 2004.

La bozza unificata presentata da Pietro Ichino, infine, prevede che una parte della retribuzione possa essere pagata in quote azionarie dopo il raggiungimento di determinati risultati. In tal caso, a sostenere gli accordi entrerebbe in gioco la leva fiscale. Alle azioni assegnate ai dipendenti, infatti, spetterebbe l'esenzione fiscale fino a 2.600 euro con un periodo minimo di possesso di 4 anni. Inoltre, «gli importi versati dai dipendenti aderenti al piano di partecipazione azionaria sino a 5.200 euro godranno di una detrazione d'imposta al 19%». In tal modo darebbero favorite tutte le forme di partecipazione agli utili attraverso voci retributive legate al raggiungimento di determinati obiettivi, al margine operativo lordo o a particolari forme di organizzazione del lavoro. Su queste voci, infine, non sarebbero dovuti i contributi previdenziali.

Queste sono le premesse del dibattito parlamentare per una legge sulla partecipazione azionaria dei lavoratori nell'impresa.

Il tema solleva comunque diversi interrogativi, ad esempio quale forma può assumere la partecipazione azionaria in caso di imprese non quotate, che sono largamente presenti nel nostro Paese, oppure come favorire una partecipazione azionaria diffusa in un contesto ove prevale una struttura dimensionale delle imprese caratterizzata dalle PMI, o ancora a quali rischi va incontro il dipendente che avendo già legato il suo capitale umano ed il suo stato occupazionale ad una specifica impresa, lega anche una quota di capitale di rischio e magari di reddito differito alla medesima impresa. Vi è di più. Se la partecipazione è incentivante come si bilancia con il rischio di impresa? In ogni caso altre domande restano aperte: ad esempio quali sarebbero i vantaggi di una incentivazione tradizionale di tipo gestionale/organizzativo legata alla redditività ma anche al modello dello sviluppo delle competenze?

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Adapt – Fondazione Marco Biagi

Note

⁽¹⁾ Tutti i disegni di legge sono consultabili in *Boll. Adapt*, 2009, n.14, www.bollettinoadapt.it.

⁽²⁾ Sul punto si veda G. POGLIOTTI, *Il Senato riparte da Ichino*, in *Il Sole 24 Ore*, 21 maggio 2009, e G. POGLIOTTI, *Sulla democrazie economica prove tecniche di dialogo*, in *Il Sole 24 Ore*, 22 maggio 2009.

⁽³⁾ L. CIFONI, *Sacconi: ora retribuzioni legate ai risultati* (intervista al Ministro Sacconi), in *Il Messaggero*, 18 maggio 2009.

⁽⁴⁾ È tratto dalla relazione al progetto di legge presentata il 30 ottobre 2008 da P. Ichino.

⁽⁵⁾ Per approfondimenti sul punto si veda F. PASQUINI, *Partecipazione dei lavoratori: costituito il Comitato paritetico per la gestione del fondo speciale*, in *DRI*, 2005, 544 ss.

Tabella 1

Rappresentatività maggioritaria	a) È attribuita ad una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali secondo la disciplina di fonte collettiva della rappresentatività sindacale applicabile nell'impresa.	1° criterio Prevalente
	b) In difetto della disciplina di fonte collettiva è attribuita ad una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali che, nella più recente elezione dei rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dell'impresa, entro l'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente più della metà dei voti espressi . <i>[Oppure formulazione alternativa]</i> In difetto della disciplina di fonte collettiva è attribuita ad una organizzazione sindacale o una coalizione di organizzazioni sindacali che possa considerarsi maggioritaria sulla base di un indice composto per metà sulla base del risultato elettorale nella più recente elezione dei rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, e per metà sulla base del numero degli iscritti .	2° criterio Sussidiario
	c) In difetto della disciplina di fonte collettiva e del requisito della lettera b) il contratto istitutivo deve essere stipulato da qualsiasi organizzazione In difetto della disciplina di fonte collettiva e del requisito della lettera sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali deve essere sottoposto a referendum da tutti i dipendenti dell'impresa.	3° criterio Residuale

Tabella 2 – Comparazione tra i vari disegni di legge sulla partecipazione dei lavoratori nell'impresa

DISEGNI DI LEGGE	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO
DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri	Si fa riferimento ai lavoratori dipendenti
DDL n. 964/2008 TREU ed altri	Tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto a tempo determinato, i lavoratori a progetto, i dipendenti a riposo da almeno 3 anni; sono esclusi i lavoratori in prova. I lavoratori assunti con contratti di somministrazione (art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003) possono aderire ai piani delle società abilitate alla somministrazione. I contratti collettivi possono stabilire modalità e criteri per la determinazione della partecipazione dei lavoratori temporanei ai detti piani. Con accordo delle RSA o RSU o in mancanza delle associazioni di categoria aderenti alle conferme comparative più rappresentative i piani possono essere estesi anche ai lavoratori delle società controllanti, controllate o collegate.
DDL n. 1307/2008 BONFRISCO/CASOLI	Adesione volontaria ai piani di partecipazione azionaria da parte dei singoli dipendenti, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova.
DDL n. 1531/2009 ADRAGNA	Si fa riferimento ai lavoratori dipendenti.

DDL Relatore ICHINO	Tutti i dipendenti dell'impresa.
	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO
DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri	Imprese che adottano uno "statuto di partecipazione" per effetto di accordo sindacale con le associazioni sindacali o con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime.
DDL n. 964/2008 TREU ed altri	Società per azioni o società costituite in forma di società europea (ex Regolamento CE n. 2157/2001), le quali occupino complessivamente più di 300 lavoratori. Lo statuto di tali società deve prevedere che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione o da un consiglio di sorveglianza.
DDL n. 1307/2008 BONFRISCO/CASOLI	Società per azioni.
DDL n. 1531/2009 ADRAGNA	Società per azioni o in altre forme.
DDL Relatore ICHINO	Le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo volto ad istituire una delle forme di informazione, consultazione, partecipazione o coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento azienda. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea (ex Regolamento CE n. 2157/2001) che occupano più di 300 lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione o di sorveglianza, deve essere prevista la partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.
	STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE
DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri	Costituzione di associazioni di lavoratori che abbiano tra i loro scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario negli organismi di sorveglianza controllo o gestione.
DDL n. 964/2008 TREU ed altri	Costituzione di società di investimento a capitale variabile (SICAV) denominate "fondi comuni di impresa".
DDL n. 1307/2008 BONFRISCO/CASOLI	Conferimento degli strumenti finanziari oggetto dei piani di azionariato a un apposito fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società d'investimento a capitale variabile (SICAV). Le caratteristiche del fondo comune d'impresa sono determinate con regolamento adottato con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB). Questa è tenuta a presentare al Governo e al Parlamento un rapporto annuale sull'andamento dei medesimi fondi comuni.
DDL n. 1531/2009 ADRAGNA	Costituzione di fondazioni attraverso le quali attuare i piani di partecipazione azionaria dei lavoratori. I contratti collettivi possono stabilire che i lavoratori provvedano alla costituzione del patrimonio delle fondazioni attraverso la devoluzione di una quota del TFR ovvero mediante corrispettivo di prestiti gratuiti erogati dalle banche, i cui oneri finanziari sono deducibili dal reddito di impresa dei soggetti eroganti.
DDL Relatore ICHINO	Costituzione di apposite società di investimento, o fondazioni o associazioni alle quali i dipendenti possono partecipare.

	CARATTERISTICHE DEI PIANI DI AZIONARIATO
DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri	Distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia concordata ovvero il trasferimento ai medesimi lavoratori di una quota di reddito d'impresa mediante l'assegnazione di azioni o titoli equivalenti.
DDL n. 964/2008 TREU ed altri	<p>I piani possono essere istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi, a livello aziendale o multi aziendale.</p> <p>L'adesione ai piani da parte dei singoli dipendenti è volontaria e deve garantire parità di trattamento.</p> <p>I piani di azionariato prevedono l'assegnazione delle azioni della o delle società interessate sono assegnate al fondo che, in contropartita, emette sue azioni assegnate ai dipendenti in ragione della loro adesione al piano.</p> <p>Il piano deve prevedere un periodo minimo di possesso delle azioni del fondo da parte degli aderenti e che non può essere inferiore a 3 anni.</p> <p>Per l'adesione al piano, sulla base di apposite previsioni contrattuali, è possibile destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15% delle retribuzione globale di fatto.</p>
DDL n. 1307/2008 BONFRISCO/CASOLI	<p>La SICAV emette in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo.</p> <p>I piani di partecipazione azionaria dei dipendenti sono adottati sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale o di aziende appartenenti a un medesimo gruppo, con vincolo di inalienabilità degli strumenti finanziari oggetto dei piani per una durata non inferiore a tre anni dalla data di acquisto.</p> <p>È possibile l'alienazione delle azioni anche prima dei 3 anni o del maggiore termine previsto dai piani, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio nella quale rientrino gli strumenti finanziari oggetto dei piani o qualora si verificano altri eventi di natura straordinaria, riguardanti la società, indicati nei piani.</p> <p>I piani di azionariato possono essere finanziati anche con quote del trattamento di fine rapporto maturato prima del 31 dicembre 2006. Il regolamento del fondo comune indica la misura della quota e le modalità di conferimento.</p>
DDL n. 1531/2009 ADRAGNA	<p>I piani di azionariato sono volontariamente istituiti sulla base di contratti collettivi o dei contratti aziendali di categoria.</p> <p>L'atto costitutivo delle fondazioni deve prevedere:</p> <ol style="list-style-type: none"> modalità di conferimento delle somme da parte dei lavoratori dell'impresa per la costituzione della fondazione; le modalità di formazione dei piani di azionariato riferiti a ciascuna azienda; l'acquisto e la gestione delle azioni delle società in rappresentanza dei lavoratori delle rispettive aziende; i criteri e le modalità di erogazione delle rendite azionarie.
DDL Relatore ICHINO	Un contratto aziendale può disporre che una quota di retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, destinata a maturare da un dato tempo futuro, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale o diritti di opzione sulle stesse, attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare.
	TASSAZIONE FISCALE DELLE AZIONI E DEGLI ALTRI STRUMENTI FINANZIARI
DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri	Non è previsto lo sfruttamento della leva economica dell'agevolazione fiscale o contributiva.

<p>DDL n. 964/2008 TREU ed altri</p>	<p>Alle azioni e agli strumenti finanziari su indicati si applicano le disposizioni del'art. 51, comma 2, lett. g, g-bis e 2-bis, del TU n. 917/1986.</p> <p>Alle azioni assegnate ai dipendenti, infatti spetta l'esenzione fiscale fino a 2.582,28 euro con un periodo minimo di possesso di 4 anni.</p> <p>Gli importi versati dagli aderenti in sede di sottoscrizione delle azioni della SICAV e diversi dalla precedente previsione sino a 5.164,57 euro godranno di una detrazione d'imposta pari al 19% sul reddito delle persone fisiche.</p> <p>Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano.</p>
<p>DDL n. 1307/2008 BONFRISCO/CASOLI</p>	<p>Previsione di un trattamento fiscale agevolato per i fondi comuni d'impresa.</p>
<p>DDL n. 1531/2009 ADRAGNA</p>	<p>Gli utili azionari riscossi dalle fondazioni e distribuiti ai lavoratori non costituiscono redditi da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. g, del TU n. 917/1986.</p> <p>Alle imprese è riconosciuto un credito di imposta pari al 25% degli utili azionari che esse destinano ai dipendenti attraverso le fondazioni.</p>
<p>DDL Relatore ICHINO</p>	<p>Alle azioni e agli strumenti finanziari adottati dall'azienda si applicano le disposizioni dell'art. 51, comma 2, lett. g, g-bis e 2-bis, del TU n. 917/1986.</p> <p>Alle azioni assegnate ai dipendenti, infatti, spetta l'esenzione fiscale fino a 2.600 euro con un periodo minimo di possesso di 4 anni. Nei casi non rientranti in tale previsione, gli importi versati dai dipendenti aderenti al piano di partecipazione azionaria sino a 5.200 euro godranno di una detrazione d'imposta al 19%.</p> <p>Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano.</p>
CONVERTIBILITÀ DEI PREMI DI PRODUZIONE IN AZIONI	
<p>DDL n. 803/2008 CASTRO ed altri</p>	<p>Non prevista.</p>
<p>DDL n. 964/2008 TREU ed altri</p>	<p>Non prevista.</p>
<p>DDL n. 1307/2008 BONFRISCO/CASOLI</p>	<p>Non prevista.</p>
<p>DDL n. 1531/2009 ADRAGNA</p>	<p>Sì, se vi è la previsione dei contratti collettivi anche aziendali e con il consenso dei lavoratori.</p>
<p>DDL Relatore ICHINO</p>	<p>Sì. Il contratto aziendale può prevedere:</p> <p>a) il differimento di una parte della retribuzione dei dipendenti al raggiungimento di determinati obiettivi oggettivamente verificabili;</p> <p>b) forme di organizzazione del lavoro o della distribuzione dei tempi di lavoro diverse da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale eventualmente applicabile.</p> <p>Quanto erogato ai dipendenti a titolo di partecipazione al risultato del piano industriale, in attuazione della clausola collettiva, non concorrono a costituire la retribuzione imponibile ai fini della contribuzione previdenziale.</p>