

Costituzione della Repubblica Italiana

Articolo 46

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

Articolo 47

La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito.

Favorisce l'accesso del risparmio popolare alla proprietà dell'abitazione, alla proprietà diretta coltivatrice e al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese.

Articolo 2099 c.c.

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata [dalle norme corporative], con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza [di norme corporative o] di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.

Articolo 2349 c.c.

Azioni e strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro

Se lo statuto lo prevede, l'assemblea straordinaria può deliberare l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti delle società o di società controllate mediante l'emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento ed ai diritti spettanti agli azionisti. Il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente.

L'assemblea straordinaria può altresì deliberare l'assegnazione ai prestatori di lavoro dipendenti della società o di società controllate di strumenti finanziari, diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o anche di diritti amministrativi, escluso il voto nell'assemblea generale degli azionisti. In tal caso possono essere previste norme particolari riguardo alle condizioni di esercizio dei diritti attribuiti, alla possibilità di trasferimento ed alle eventuali cause di decadenza o riscatto.

Articolo 2351 c.c.

Ogni azione attribuisce il diritto di voto.

Salvo quanto previsto dalle leggi speciali, lo statuto può prevedere la creazione di azioni senza diritto di voto, con diritto di voto limitato a particolari argomenti, con diritto di voto subordinato al verificarsi di particolari condizioni non meramente potestative. Il valore di tali azioni non può complessivamente superare la metà del capitale sociale.

-Lo statuto delle società che non fanno ricorso al mercato del capitale di rischio può prevedere che, in relazione alla quantità di azioni possedute da uno stesso soggetto, il diritto di voto sia limitato ad una misura massima o disporre scaglionamenti.

Non possono emettersi azioni a voto plurimo.

Gli strumenti finanziari di cui agli articoli 2346, sesto comma, e 2349, secondo comma, possono essere dotati del diritto di voto su argomenti specificamente indicati e in particolare può essere ad essi riservata, secondo modalità stabilite dallo statuto, la nomina di un componente indipendente del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza o di un sindaco. Alle persone così nominate si applicano le medesime norme previste per gli altri componenti dell'organo cui partecipano.

Articolo 2358 c.c.

Altre operazioni sulle proprie azioni.

La società non può, direttamente o indirettamente, accordare prestiti, né fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle proprie azioni, se non alle condizioni previste dal presente articolo.

Tali operazioni sono preventivamente autorizzate dall'assemblea straordinaria.

Gli amministratori della società predispongono una relazione che illustri, sotto il profilo giuridico ed economico, l'operazione, descrivendone le condizioni, evidenziando le ragioni e gli obiettivi imprenditoriali che la giustificano, lo specifico interesse che l'operazione presenta per la società, i rischi che essa comporta per la liquidità e la solvibilità della società ed indicando il prezzo al quale il terzo acquisirà le azioni. Nella relazione gli amministratori attestano altresì che l'operazione ha luogo a condizioni di mercato, in particolare per quanto riguarda le garanzie prestate e il tasso di interesse praticato per il rimborso del finanziamento, e che il merito di credito della controparte è stato debitamente valutato. La relazione è depositata presso la sede della società durante i trenta giorni che precedono l'assemblea. Il verbale dell'assemblea, corredato dalla relazione degli amministratori, è depositato entro trenta giorni per l'iscrizione nel registro delle imprese.

In deroga all'articolo 2357-ter, quando le somme o le garanzie fornite ai sensi del presente articolo sono utilizzate per l'acquisto di azioni detenute dalla società ai sensi dell'articolo 2357 e 2357-bis l'assemblea straordinaria autorizza gli amministratori a disporre di tali azioni con la delibera di cui al secondo comma. Il prezzo di acquisto delle azioni è determinato secondo i criteri di cui all'articolo 2437-ter, secondo comma. Nel caso di azioni negoziate in un mercato regolamentato il prezzo di acquisto è pari almeno al prezzo medio

ponderato al quale le azioni sono state negoziate nei sei mesi che precedono la pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea.

Qualora la società accordi prestiti o fornisca garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni proprie a singoli amministratori della società o della controllante o alla stessa controllante ovvero a terzi che agiscono in nome proprio e per conto dei predetti soggetti, la relazione di cui al terzo comma attesta altresì che l'operazione realizza al meglio l'interesse della società.

L'importo complessivo delle somme impiegate e delle garanzie fornite ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato, tenuto conto anche dell'eventuale acquisto di proprie azioni ai sensi dell'articolo 2357.

Una riserva indisponibile pari all'importo complessivo delle somme impiegate e delle garanzie fornite è iscritta al passivo del bilancio.

La società non può, neppure per tramite di società fiduciaria, o per interposta persona, accettare azioni proprie in garanzia.

Salvo quanto previsto dal comma sesto, le disposizioni del presente articolo non si applicano alle operazioni effettuate per favorire l'acquisto di azioni da parte di dipendenti della società o di quelli di società controllanti o controllate.

Resta salvo quanto previsto dagli articoli 2391-bis e 2501-bis(1).

Articolo 2441 c.c.

Diritto di opzione

Le azioni di nuova emissione e le obbligazioni convertibili in azioni devono essere offerte in opzione ai soci in proporzione al numero delle azioni possedute. Se vi sono obbligazioni convertibili il diritto di opzione spetta anche ai possessori di queste, in concorso con i soci, sulla base del rapporto di cambio.

L'offerta di opzione deve essere depositata presso l'ufficio del registro delle imprese. Salvo quanto previsto dalle leggi speciali per le società con azioni quotate in mercati regolamentati, per l'esercizio del diritto di opzione deve essere concesso un termine non inferiore a trenta giorni dalla pubblicazione dell'offerta.

Coloro che esercitano il diritto di opzione, purché ne facciano contestuale richiesta, hanno diritto di prelazione nell'acquisto delle azioni e delle obbligazioni convertibili in azioni che siano rimaste non optate. Se le azioni sono quotate in mercati regolamentati, i diritti di opzione non esercitati

devono essere offerti nel mercato regolamentato dagli amministratori, per conto della società, per almeno cinque riunioni, entro il mese successivo alla scadenza del termine stabilito a norma del secondo comma (1).

Il diritto di opzione non spetta per le azioni di nuova emissione che, secondo la deliberazione di aumento del capitale, devono essere liberate mediante conferimenti in natura. Nelle società con azioni quotate in mercati regolamentati lo statuto può altresì escludere il diritto di opzione nei limiti del dieci per cento del capitale sociale preesistente, a condizione che il prezzo di emissione corrisponda al valore di mercato delle azioni e ciò sia confermato in apposita relazione dalla società incaricata della revisione contabile.

Quando l'interesse della società lo esige, il diritto di opzione può essere escluso o limitato con la deliberazione di aumento di capitale, approvata da tanti soci che rappresentino oltre la metà del capitale sociale, anche se la deliberazione è presa in assemblea di convocazione successiva alla prima.

Le proposte di aumento di capitale sociale con esclusione o limitazione del diritto di opzione, ai sensi del primo periodo del quarto comma o del quinto comma del presente articolo, devono essere illustrate dagli amministratori con apposita relazione, dalla quale devono risultare le ragioni dell'esclusione o della limitazione, ovvero, qualora l'esclusione derivi da un conferimento in natura, le ragioni di questo e in ogni caso i criteri adottati per la determinazione del prezzo di emissione. La relazione deve essere comunicata dagli amministratori al collegio sindacale o al consiglio di sorveglianza e al soggetto incaricato del controllo contabile almeno trenta giorni prima di quello fissato per l'assemblea. Entro quindici giorni il collegio sindacale deve esprimere il proprio parere sulla congruità del prezzo di emissione delle azioni.

Il parere del collegio sindacale e la relazione giurata dell'esperto designato dal tribunale nell'ipotesi prevista dal quarto comma devono restare depositati nella sede della società durante i quindici giorni che precedono l'assemblea e finché questa non abbia deliberato; i soci possono prenderne visione. La deliberazione determina il prezzo di emissione delle azioni in base al valore del patrimonio netto, tenendo conto, per le azioni quotate in mercati regolamentati, anche dell'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre (2).

Non si considera escluso né limitato il diritto di opzione qualora la deliberazione di aumento di capitale preveda che le azioni di nuova emissione siano sottoscritte da banche, da enti o società finanziarie soggetti al controllo della Commissione nazionale per le società e la borsa ovvero da altri soggetti autorizzati all'esercizio dell'attività di collocamento di strumenti finanziari, con obbligo di offrirle agli azionisti della società, con operazioni di qualsiasi tipo, in conformità con i primi tre commi del presente articolo. Nel periodo di detenzione delle azioni offerte agli azionisti e comunque fino a quando non sia

stato esercitato il diritto di opzione, i medesimi soggetti non possono esercitare il diritto di voto [disp. att. c.c. 211-bis]. Le spese dell'operazione sono a carico della società e la deliberazione di aumento del capitale deve indicarne l'ammontare.

Con deliberazione dell'assemblea presa con la maggioranza richiesta per le assemblee straordinarie può essere escluso il diritto di opzione limitatamente a un quarto delle azioni di nuova emissione, se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate. L'esclusione dell'opzione in misura superiore al quarto deve essere approvata con la maggioranza prescritta nel quinto comma (3) (4).

Articolo 2442 c.c.

Passaggio di riserve a capitale.

L'assemblea può aumentare il capitale, imputando a capitale le riserve e gli altri fondi iscritti in bilancio in quanto disponibili [c.c. 2424, n. 3, 2428].

In questo caso le azioni di nuova emissione devono avere le stesse caratteristiche di quelle in circolazione, e devono essere assegnate gratuitamente agli azionisti in proporzione di quelle da essi già possedute [c.c. 2349].

L'aumento di capitale può attuarsi anche mediante aumento del valore nominale delle azioni in circolazione

D.Lgs. 6-2-2007 n. 48, *Attuazione della direttiva 2003/72/CE che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.*

Articolo 1.

Oggetto.

1. Il presente decreto legislativo disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società cooperative europee di seguito denominate: «SCE», di cui al regolamento (CE) n. 1435/2003 di seguito denominato: «regolamento».
2. A tale fine sono stabilite modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SCE, secondo la procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a 6 del presente decreto o, nelle circostanze di cui agli articoli 7 e 8 del presente decreto, quella prevista nell'allegato al presente decreto legislativo.

Articolo 2

Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto si intende per:
 - a) «SCE», una società cooperativa costituita ai sensi del regolamento;
 - b) «entità giuridiche partecipanti», le società, ai sensi dell'articolo 48 del Trattato che istituisce la Comunità europea ivi comprese le cooperative, e gli altri enti giuridici partecipanti direttamente alla costituzione di una SCE;
 - c) «affiliata di un'entità giuridica partecipante o di una SCE», un'impresa sulla quale l'entità giuridica o la SCE esercita un'influenza dominante ai sensi dell'articolo 3, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, ivi definita come controllata;
 - d) «affiliata o succursale interessata», la controllata o la sede secondaria di una società o di una entità giuridica partecipante; che è destinata a diventare controllata o sede secondaria di una SCE a decorrere dalla creazione di quest'ultima;
 - e) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge, nonchè dell'accordo interconfederale 13 settembre 1994, e successive modificazioni o dei contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
 - f) «organo di rappresentanza», l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4 o conformemente alle

disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori della SCE e delle sue affiliate e succursali situate nella Comunità e, ove applicabile, esercitare i diritti di partecipazione relativamente alla SCE;

g) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita conformemente all'articolo 3 del presente decreto legislativo per negoziare con l'organo competente ai sensi del regolamento delle entità giuridiche partecipanti, ai sensi del regolamento, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE;

h) «coinvolgimento dei lavoratori», qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito dell'impresa;

i) «informazione», l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SCE, ai sensi del regolamento, sui problemi che riguardano la stessa SCE e qualsiasi affiliata o succursale della medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che eccedono i poteri degli organi decisionali di un unico Stato membro, con tempi, modalità e contenuti che consentano all'organo di rappresentanza dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SCE, ai sensi del regolamento;

l) «consultazione», l'apertura di un dialogo e di uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SCE, ai sensi del regolamento, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste dall'organo competente - un parere di cui si può tenere conto nell'iter decisionale all'interno della SCE;

m) «partecipazione», l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di un'entità giuridica mediante, alternativamente:

il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'entità giuridica;

il diritto di indicare i nominativi di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'entità giuridica ovvero di opporvisi.

Articolo 3.

Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione nei casi di società cooperativa europea costituite da almeno due entità giuridiche o mediante trasformazione.

1. Gli organi di direzione o di amministrazione delle entità giuridiche partecipanti predispongono il progetto di costituzione di una SCE e prendono con tempestività le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità delle entità giuridiche partecipanti e delle affiliate o succursali interessate, nonché circa il numero di lavoratori, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle entità giuridiche sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE.

2. A tale fine, nel rispetto dell'equilibrio di genere, è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti e delle affiliate o succursali interessate.

3. In occasione dell'elezione o della designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire che:

a) tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato in ciascuno Stato membro dalle entità giuridiche partecipanti e dalle affiliate o succursali interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 per cento o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato nell'insieme degli Stati membri;

b) tra essi sia compreso almeno un rappresentante per ciascuna delle entità giuridiche partecipanti che impiega lavoratori con contratto di lavoro subordinato nello Stato membro interessato, senza che da ciò derivi un aumento del numero complessivo dei membri della delegazione speciale di negoziazione;

c) nel caso di una SCE costituita mediante fusione, siano presenti altri membri supplementari per ogni Stato membro in misura tale da assicurare che la delegazione speciale di negoziazione annoveri almeno un rappresentante per ogni cooperativa partecipante che è iscritta e abbia lavoratori con contratto di lavoro subordinato in tale Stato membro e della quale si propone la cessazione come entità giuridica distinta in seguito all'iscrizione della SCE se:

1) il numero di detti membri supplementari non supera il 20 per cento del numero dei membri designati in virtù della lettera *a)* del presente comma;

2) la composizione della delegazione speciale di negoziazione non comporta una doppia rappresentanza dei lavoratori interessati

3) se il numero di tali cooperative è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili di cui al punto 1), detti seggi supplementari sono attribuiti a cooperative di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati.

4. In fase di prima applicazione i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati tra i componenti delle rappresentanze

sindacali (RSU/RSA) dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti. Nella elezione o designazione si adottano le misure necessarie affinché sia presente almeno un membro in rappresentanza di ciascuna entità giuridica partecipante con lavoratori nello Stato membro interessato. Tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o succursale interessata. Se, in una entità giuridica partecipante, in una affiliata o in una succursale interessata è assente, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato alle entità giuridiche partecipanti, determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detta entità, affiliata o succursale alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

5. La delegazione speciale di negoziazione e gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti determinano, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE. A tale fine, gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti informano la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SCE, sino all'iscrizione di quest'ultima.

6. Fatto salvo quanto previsto dal comma 9, la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purchè tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri;

a) nel caso di una SCE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25 per cento del numero complessivo dei lavoratori delle cooperative partecipanti, o

b) nel caso di una SCE da costituire in qualsiasi altro modo, se la partecipazione comprende almeno il 50 per cento del numero complessivo dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti.

7. Per riduzione dei diritti di partecipazione si intende una quota dei membri degli organi della SCE ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *m*), inferiore alla quota più elevata esistente nelle entità giuridiche partecipanti.

8. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali di livello comunitario, di assisterla nei lavori. Tali

esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario. La delegazione speciale di negoziazione può decidere di informare dell'avvio dei negoziati i rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali esterne.

9. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, di non aprire negoziati o di porre termine a negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori in vigore negli Stati membri in cui la società cooperativa europea ha dipendenti. Tale decisione interrompe la procedura per la conclusione dell'accordo di cui all'articolo 4. Qualora venga presa tale decisione, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato. La maggioranza richiesta per decidere di non aprire o di concludere i negoziati è composta dai voti di due terzi dei membri che rappresentano almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri. Il presente comma non si applica nel caso di una società cooperativa europea costituita mediante trasformazione, se la partecipazione è prevista nella cooperativa da trasformare. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 per cento dei lavoratori della società cooperativa europea, delle affiliate o succursali interessate, o dei loro rappresentanti, non prima che siano trascorsi due anni dalla decisione anzidetta, a meno che le parti convengano di riaprire i negoziati ad una data anteriore. Se la delegazione speciale di negoziazione decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto alcun accordo, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato del presente decreto legislativo.

10. Le spese relative al funzionamento della delegazione speciale di negoziazione e, in generale, ai negoziati sono sostenute dalle entità giuridiche partecipanti, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. Le entità giuridiche partecipanti salvo diverso accordo con la delegazione speciale di negoziazione, sostengono le spese di cui all'allegato, parte seconda, lettera n).

Articolo 4.

Contenuto dell'accordo.

1. Gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione negoziano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella società cooperativa europea.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo quanto previsto dal comma 4 l'accordo stipulato tra gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione, determina:

a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;

b) la composizione, il numero di membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SCE nel quadro dei dispositivi di informazione e di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue affiliate e succursali interessate;

c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;

d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, la SCE sostiene le spese di cui all'allegato, parte seconda, lettera n);

f) se, durante i negoziati, le parti decidono di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione anzichè un organo di rappresentanza, le modalità di attuazione di tali procedure;

g) nel caso in cui, durante i negoziati, le parti decidano di stabilire modalità per la partecipazione dei lavoratori, il merito di tali modalità compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SCE che i lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte dei lavoratori, nonchè i loro diritti;

h) la data di entrata in vigore dell'accordo, la durata, i casi in cui l'accordo deve essere rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, compreso, ove opportuno, nel caso di modifiche strutturali intervenute nella SCE e nelle sue affiliate e succursali interessate in seguito alla creazione della SCE.

3. L'accordo non è soggetto, salvo disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell'allegato.

4. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 15, comma 3, lettera a), nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, l'accordo prevede che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella cooperativa da trasformare in SCE.

5. L'accordo precisa le disposizioni sulla possibilità dei lavoratori di partecipare alle assemblee generali, separate o settoriali a norma dell'articolo 9 e dell'articolo 59, paragrafo 4, del regolamento.

Articolo 5

Durata dei negoziati.

1. I negoziati iniziano subito dopo la costituzione della delegazione speciale di negoziazione e possono proseguire nei sei mesi successivi.
2. Le parti possono decidere di comune accordo di prorogare i negoziati oltre il periodo di cui al comma 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

Articolo 6

Legge applicabile alla procedura di negoziazione.

1. La normativa applicabile alla procedura di negoziazione di cui agli articoli 3, 4 e 5 è quella dello Stato membro in cui si intende collocare la sede sociale della Società cooperativa europea

Articolo 7

Disposizioni di riferimento.

1. Le disposizioni di riferimento previste dall'allegato trovano applicazione dalla data di iscrizione della SCE nel registro delle imprese:
 - a) qualora le parti abbiano deciso nel corso dei negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SCE;
 - b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine di cui all'articolo 5, e
 - 1) l'organo competente ai sensi del regolamento di ciascuna delle entità giuridiche partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SCE e di proseguire quindi con l'iscrizione della società cooperativa europea, e
 - 2) la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione di cui all'articolo 3, comma 9, di non aprire i negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di consultazione ed informazione dei lavoratori vigenti in Italia e negli altri Stati membri in cui la SCE annovera lavoratori.

2. Le disposizioni di riferimento stabilite dalla legislazione dello Stato membro di iscrizione ai sensi della Parte terza dell'allegato si applicano soltanto nel caso:

a) di una SCE costituita mediante trasformazione, le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applichino ad una cooperativa trasformata in SCE;

b) di una SCE costituita mediante fusione:

1) anteriormente all'iscrizione della società cooperativa europea, esista presso una o più delle sue cooperative partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 25 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori delle entità giuridiche partecipanti;

2) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue cooperative partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 25 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato dalle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tale senso;

c) di una SCE costituita in qualsiasi altro modo:

1) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue entità giuridiche partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 50 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato dalle entità giuridiche partecipanti;

2) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue entità giuridiche partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 50 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato dalle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tale senso.

3. Se presso le diverse entità giuridiche partecipanti esisteva più di una forma di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale viene introdotta nella SCE. In caso di mancata decisione si applica la disciplina di cui al comma 2. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente di cui al regolamento della decisione adottata ai sensi del presente comma e del comma 2.

Articolo 8

Procedure per la costituzione della delegazione speciale di negoziazione applicabili alle SCE costituite esclusivamente da persone fisiche o da una sola entità giuridica e da persone fisiche.

1. Nel caso di una SCE costituita esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano, nel loro insieme, almeno 50 lavoratori in almeno due Stati membri, si applicano le disposizioni di cui agli articoli da 3 a 7.

2. Nel caso di una SCE costituita esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano, nel loro insieme, meno di 50 lavoratori, o che impiegano 50 o più lavoratori in un solo Stato membro, il coinvolgimento dei lavoratori è disciplinato dalle seguenti disposizioni:

a) nella SCE stessa, si applicano le disposizioni dello Stato membro della sede sociale della SCE, applicabili ad altre entità dello stesso tipo;

b) nelle sue affiliate e succursali, si applicano le disposizioni dello Stato membro in cui esse sono situate, applicabili ad altre entità dello stesso tipo.

3. In caso di trasferimento in un altro Stato membro della sede sociale di una SCE soggetta a disposizioni per la partecipazione, continuano ad essere applicabili diritti in materia di partecipazione dei lavoratori di livello quantomeno equivalente.

4. Se, dopo l'iscrizione di una SCE di cui al comma 2, almeno un terzo del numero totale dei lavoratori della SCE e delle affiliate e succursali in almeno due diversi Stati membri lo richiede, o se il numero totale di lavoratori raggiunge o supera 50 lavoratori in almeno due Stati membri, si applicano, le disposizioni di cui agli articoli da 3 a 7. In tale caso i termini: «entità giuridiche partecipanti» e: «di affiliate o sedi interessate» sono sostituiti, rispettivamente, dai seguenti: «SCE» e: «affiliate o succursali della SCE».

Articolo 9.

Partecipazione alle assemblee generali o alle assemblee separate o settoriali.

1. Fatti salvi i limiti previsti dall'articolo 59, paragrafo 4, del regolamento, i lavoratori della SCE ovvero i loro rappresentanti sono ammessi a partecipare alle assemblee generali o, se esistono, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto nei seguenti casi:

a) quando le parti convengono in tale senso nell'accordo di cui all'articolo 4 del presente decreto legislativo;

b) quando una cooperativa disciplinata da un sistema secondo cui i lavoratori ovvero i loro rappresentanti erano ammessi a partecipare alle assemblee

generali o, se esistevano, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto si trasforma in una SCE;

c) quando, nel caso di una SCE non costituita mediante trasformazione, una cooperativa partecipante era disciplinata da un sistema secondo cui i lavoratori ovvero i loro rappresentanti erano ammessi a partecipare alle assemblee generali o, se esistevano, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto:

1) le parti non giungono all'accordo di cui all'articolo 4 entro i termini stabiliti dal successivo articolo 5 del presente decreto legislativo;

2) si applicano l'articolo 7, comma 1, lettera b), e la Parte terza dell'allegato del presente decreto legislativo;

3) la cooperativa partecipante disciplinata da un sistema secondo cui i lavoratori ovvero i loro rappresentanti erano ammessi a partecipare alle assemblee generali o, se esistevano, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto ha la più alta quota di partecipazione presente nelle cooperative partecipanti interessate prima dell'iscrizione della SCE, ai sensi dell'articolo 2, lettera m).

Articolo 10.

Segreto e riservatezza

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione o dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dal competente organo della SCE ai sensi del regolamento e delle entità giuridiche partecipanti. Tale divieto permane anche successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato a prescindere dal luogo in cui i soggetti si trovino. La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto dall'articolo 12, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

2. L'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE o della entità giuridica partecipante situata in territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SCE, o eventualmente della entità giuridica partecipante o delle sue affiliate e succursali interessate, o da arrecare loro danno.

3. Le parti prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al

funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese affiliate e dipendenze o di arrecare loro danno.

4. La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati:

a) dall'organo di rappresentanza o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;

b) dagli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti della società europea;

c) dalle parti di comune accordo.

5. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro di cui alla lettera c) del comma 4, quest'ultimo è sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi, non superiore a sei, preventivamente concordata.

6. La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso proposto dall'organo di cui alla lettera a) del comma 4.

7. Resta ferma la applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali prevista dal *decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*, «Codice in materia di protezione dei dati personali» e successive modificazioni.

8. Salvo che il fatto costituisca reato, per la violazione degli obblighi di segreto e riservatezza di cui al comma 1 da parte di soggetti nei confronti dei quali non sono direttamente applicabili le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi, il Direttore generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti interessate, valutati i lavori della commissione di conciliazione, applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da 1.033 euro a 6.198 euro.

9. Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 4, è costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti interessate, presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo e costituita secondo le regole di cui ai commi 4, 5 e 6.

In caso di mancato accordo fra le parti circa la sussistenza degli obblighi entro trenta giorni, il direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti medesime in contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente la sanzione amministrativa da 5.165 euro a 30.988 euro.

Articolo 11

Funzionamento dell'organo di rappresentanza e procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

L'organo competente ai sensi del regolamento della SCE e l'organo di rappresentanza operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci. La stessa disposizione vale per la cooperazione tra l'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione di questi ultimi.

Articolo 12.

Tutela dei rappresentanti dei lavoratori.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE e che sono impiegati presso la SCE, le sue affiliate o succursali ovvero in una entità giuridica partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge ovvero dagli accordi e contratti collettivi vigenti nello Stato membro in cui sono impiegati.

2. Per i rappresentanti di cui al comma 1, tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni e, se previsto dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni.

3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SCE, nelle sue affiliate o entità giuridiche partecipanti.

Articolo 13.

Sviamento della procedura.

1. Qualora dopo la registrazione di una società cooperativa europea intervengano modifiche sostanziali nella società cooperativa, nelle entità giuridiche partecipanti ovvero nelle affiliate e succursali interessate, effettuate al solo scopo di privare i lavoratori dei loro diritti di coinvolgimento, è posto in essere un nuovo negoziato.

2. Il negoziato è avviato su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti, delle affiliate o succursali interessate della società cooperativa europea e si svolge secondo le procedure di cui agli articoli da 3 a

7, prendendo a riferimento la situazione occupazionale esistente alla data di avvio dei negoziati iniziali di cui all'articolo 3.

Articolo 14

Comitato tecnico di valutazione.

1. Entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale un Comitato tecnico composto da 5 membri di cui un rappresentante del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico, un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e un rappresentante del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità. Per ogni rappresentante effettivo è designato un membro supplente. Il Comitato è preposto ad attività di verifica degli obblighi derivanti dall'applicazione del presente decreto legislativo.

2. Entro sei mesi dalla costituzione del Comitato tecnico di cui al comma 1, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, congiuntamente con il Ministro dello sviluppo economico, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro delle politiche agricole e forestali ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità definisce, con regolamento, le procedure amministrative per la emanazione di provvedimenti autoritativi in caso di inosservanza delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo. Il medesimo regolamento individua le modalità con cui la direzione delle succursali di una società cooperativa e gli organi di vigilanza o di amministrazione delle affiliate di una entità giuridica partecipante o di una società cooperativa europea nonché i rappresentanti dei lavoratori possono rivolgersi al Comitato di cui al comma 1 in caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo.

3. È prevista la costituzione di un gruppo tecnico presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, composto da membri nominati dalle parti sociali, che svolge attività di osservatorio e monitoraggio dello stato di applicazione del presente decreto legislativo.

4. Il Comitato ed il gruppo tecnico restano in carica per la durata di tre anni, al termine dei quali presentano al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri una relazione di fine mandato ai fini dell'eventuale proroga degli organismi medesimi.

5. All'istituzione ed al funzionamento del Comitato tecnico e del gruppo tecnico di cui al presente articolo si fa fronte con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente. La partecipazione al Comitato tecnico ed al Gruppo tecnico non dà luogo alla corresponsione di alcun compenso o rimborso spese.

Articolo 15

Relazione tra il presente decreto e altre disposizioni.

1. Qualora la società cooperativa europea sia una impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, ai sensi del *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa nè alle sue affiliate o succursali interessate. Qualora, conformemente all'articolo 3, comma 9, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare i negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari previste dalla normativa, dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da quelle del presente decreto legislativo, non si applicano alle SCE costituite conformemente al regolamento, relativo allo statuto della Società cooperativa europea (SCE) e al presente decreto legislativo.

3. Il presente decreto legislativo non pregiudica:

a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla normativa e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari, diversi da quelli del presente decreto legislativo, di cui godono i lavoratori della SCE e delle sue affiliate e succursali interessate, diversi dalla partecipazione agli organi della SCE;

b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi societari diverse da quelle del presente decreto legislativo di cui sono destinatarie le affiliate della SCE.

Articolo 16.

Oneri finanziari.

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Allegato

(previsto dall'articolo 1, comma 2)

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

Parte prima:

Composizione dell'organo

di rappresentanza dei lavoratori

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1 e nei casi previsti agli articoli 7 e 8, è istituito un organo di rappresentanza conformemente alle seguenti norme:

a) l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SCE e delle sue affiliate e succursali interessate, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di riferimento;

b) l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alla normativa vigente, nonché all'accordo interconfederale del 13 settembre 1994, e successive modifiche, ai contratti collettivi nazionali di riferimento. Qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione le modalità di nomina, designazione o elezione dei rappresentanti dei lavoratori devono mirare a promuovere l'equilibrio di genere;

c) qualora si verificano modificazioni nella struttura organizzativa della SCE:

1) con allocazione di una o più unità locali nuove situate in uno Stato Membro che in precedenza non era coinvolto nella SCE: i lavoratori di tale unità devono, nei termini previsti dalle norme nazionali designare o eleggere un loro rappresentante nell'organo di rappresentanza dei lavoratori;

2) con soppressione di una o più unità locali presenti in uno Stato membro: i rappresentanti dei lavoratori delle unità locali di uno Stato membro decadono dall'organo di rappresentanza e l'organo stesso si ridetermina nella composizione risultante a seguito della avvenuta decadenza;

3) con alterazione della distribuzione dell'occupazione nell'ambito della SCE, sue affiliate o dipendenti interessate per una quota pari almeno al 10% dell'occupazione totale del complesso di tale società: la rappresentanza dei lavoratori che operano nei singoli stati membri deve essere modificata in relazione alle variazioni intervenute;

d) se le sue dimensioni lo giustificano l'organo di rappresentanza elegge al suo interno un comitato *ad hoc* composto al massimo da tre membri;

e) l'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno;

f) i membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro dalla SCE, nonché dalle sue affiliate o succursali interessate, assegnando ad uno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

g) l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* è informato della composizione dell'organo di rappresentanza;

h) entro quattro anni dalla sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 del presente decreto legislativo, oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate ai sensi del presente allegato. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità all'art. 4, si applicano, per quanto possibile, gli articoli 3 (commi da 6 a 10), 4, 5 e 6 e l'espressione: «delegazione speciale di negoziazione» è sostituita dalla seguente: «organo di rappresentanza». Qualora al termine del negoziato non sia stato concluso alcun accordo, rimangono applicabili le disposizioni inizialmente adottate ai sensi delle disposizioni di riferimento.

Parte seconda:

Disposizioni di riferimento

per l'informazione e la consultazione

1. Le competenze e i poteri dell'organo di rappresentanza istituito nella SCE sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SCE o qualsiasi sua affiliata o succursale situata in un altro Stato membro ovvero che eccedono i poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro;

b) fatte salve le riunioni tenute ai sensi della lettera e), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato in tempo utile, e a tal fine di incontrare l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE almeno una volta l'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SCE. Le direzioni locali ne sono informate;

c) l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale dei membri;

d) la riunione verte in particolare sui seguenti aspetti della SCE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, iniziative connesse alla responsabilità sociale delle imprese, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi;

e) qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questi decida in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato di cui all'allegato parte prima, comma 1,

lettera d), ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SCE, avente la competenza a prendere autonome decisioni, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;

f) qualora l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SCE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato *ad hoc*, hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;

g) le riunioni di cui sopra lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003*;

h) prima delle riunioni con l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE, l'organo di rappresentanza o il comitato *ad hoc*, eventualmente allargato conformemente alla lettera f) della presente parte seconda, può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;

i) fatto salvo l'articolo 10 del presente decreto legislativo, i membri dell'organo di rappresentanza informano i rappresentanti dei lavoratori della SCE e delle sue affiliate o succursali riguardo al contenuto e ai risultati della procedura di informazione e consultazione;

l) l'organo di rappresentanza o il comitato *ad hoc* può farsi assistere da esperti di sua scelta;

m) nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei loro compiti, i membri dell'organo di rappresentanza hanno diritto a un congedo di formazione senza perdita di retribuzione;

n) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SCE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata. In particolare, la SCE prende a proprio carico - salvo diverso accordo con l'organo di rappresentanza - le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, le spese relative ad un solo esperto nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato *ad hoc*.

Parte terza:

Disposizioni di riferimento per la partecipazione

1. La partecipazione dei lavoratori alla SCE è disciplinata dalle seguenti disposizioni:

a) nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, se le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applicavano anteriormente all'iscrizione, tutti gli elementi della partecipazione dei lavoratori continuano ad applicarsi alla SCE. A tal fine, è applicata la lettera *b)*;

b) negli altri casi di costituzione di una SCE i lavoratori della SCE e delle sue affiliate o succursali interessate o il loro organo di rappresentanza sono autorizzati ad eleggere, designare, indicare i nominativi o ad opporsi alla designazione di un numero di membri dell'organo di amministrazione o

di vigilanza della SCE pari alla più alta quota applicabile nelle società partecipanti prima dell'iscrizione della SCE;

c) se nessuna delle entità giuridiche partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SCE, non vi è l'obbligo di introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori;

d) la ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori nei vari Stati membri o le modalità secondo cui i lavoratori della SCE possono indicare i nominativi dei membri di detti organi od opporvisi, sono decise dall'organo di rappresentanza in funzione della proporzione di lavoratori della SCE impiegati in ciascuno Stato membro. Se i lavoratori di uno o più Stati membri non sono soggetti al criterio proporzionale, l'organo di rappresentanza designa un membro di uno di tali Stati, in particolare, se del caso, dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale;

e) la disciplina dei criteri di ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori è definita dalla contrattazione collettiva a livello nazionale;

f) tutti i membri eletti, designati o indicati dall'organo di rappresentanza nell'organo di amministrazione o, se del caso, di vigilanza della SCE, sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano i soci della cooperativa, compreso il diritto di voto.

D.Lgs. 6-2-2007 n. 25, *in attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.*

1. Oggetto.

1. Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.

2. Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto legislativo, si intende per:

a) «imprese»: le imprese pubbliche e private situate in Italia, che esercitino una attività economica, anche non a fine di lucro;

b) «datore di lavoro»: la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;

c) «lavoratore»: chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;

d) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

e) «informazione»: ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa;

f) «consultazione»: ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti alla attività di impresa;

g) «contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. Campo di applicazione.

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori.

2. La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore ai nove mesi. Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative.

3. Il presente decreto legislativo non pregiudica eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione già esistenti nel diritto nazionale al momento della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.

4. Modalità dell'informazione e della consultazione.

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

2. Sono fatti salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del presente decreto legislativo.

3. L'informazione e la consultazione riguardano:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1.

4. L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

5. La consultazione avviene:

- a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b).

5. Informazioni riservate.

1. I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa.

Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta

determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I contratti collettivi determinano, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione di conciliazione.

4. Resta ferma l'applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali, prevista dal *decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*.

6. Tutela dei rappresentanti dei lavoratori.

1. I rappresentanti dei lavoratori fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli accordi e contratti collettivi applicati, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

7. Difesa dei diritti.

1. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione di cui al presente decreto legislativo, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 18.000,00 per ciascuna violazione.

2. La violazione da parte degli esperti delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033,00 a euro 6.198,00.

3. L'organo competente a ricevere le segnalazioni e irrogare le sanzioni di cui al presente articolo è la Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della *legge 24 novembre 1981, n. 689*, e successive modificazioni, e quelle del *decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*.

8. Relazione con le disposizioni nazionali in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

1. Restano ferme le procedure di informazione e di consultazione di cui alla *legge 29 dicembre 1990, n. 428*, e successive modificazioni, nonché alla *legge 23 luglio 1991, n. 223*.

2. Restano ferme le previsioni di cui al *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*.

3. Sono fatti salvi gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione.

9. Disposizioni transitorie.

1. Il presente decreto legislativo si applica, in deroga a quanto previsto dall'articolo 3, comma 1:

a) fino al 23 marzo 2007, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori;

b) dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

10. Oneri finanziari.

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

11. Entrata in vigore.

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

D.Lgs. 19-8-2005 n. 188, in attuazione della direttiva **2001/86/CE** che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

1. Oggetto.

1. Il presente decreto disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee, di seguito denominata: «SE», di cui al regolamento (CE) n. 2157 dell'8 ottobre 2001, di seguito denominato: «regolamento».

2. A tale fine sono stabilite modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SE, conformemente alla procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a 6 o, nelle circostanze di cui all'articolo 7, a quella prevista nell'allegato I.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

- a) «SE», una società costituita conformemente al regolamento;
- b) «società partecipanti», le società partecipanti direttamente alla costituzione di una SE;
- c) «affiliata» di una società, un'impresa sulla quale la società esercita un'influenza dominante ai sensi dell'*articolo 3, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*, ivi definita come controllata;
- d) «affiliata o dipendenza interessata», l'affiliata o la dipendenza di una società partecipante, che è destinata a divenire affiliata o dipendenza della SE a decorrere dalla creazione di questa ultima;
- e) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge, nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modifiche, o dei contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
- f) «organo di rappresentanza» l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4 o conformemente alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze situate nella Comunità e, ove applicabile, esercitare i diritti di partecipazione relativamente alla SE;
- g) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita conformemente all'articolo 3 per negoziare con l'organo competente delle società partecipanti le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE;

b) «coinvolgimento dei lavoratori», qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società;

i) «informazione», l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SE, sui problemi che riguardano la stessa SE e qualsiasi affiliata o dipendenza della medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un unico Stato membro, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SE;

l) «consultazione», l'apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste dall'organo competente - un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all'interno della SE;

m) «partecipazione» l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:

1) il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o

2) il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società ovvero di opporvisi.

3. Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione.

1. Quando gli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SE, non appena possibile dopo la pubblicazione del progetto di fusione o creazione di una holding o dopo l'approvazione di un progetto di costituzione di un'affiliata o di trasformazione in una SE, essi prendono le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità e il numero di lavoratori delle società partecipanti, delle affiliate o dipendenze interessate, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle società sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.

2. A tale fine è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle società partecipanti e delle affiliate o dipendenze interessate, secondo gli orientamenti di seguito indicati:

a) in occasione dell'elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire:

1) che tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato in ciascuno Stato membro dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 per cento o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati in ciascuno Stato membro dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri. Tali membri, nella misura del possibile, devono ricomprendere almeno uno che rappresenti ciascuna società partecipante che ha lavoratori. Dette misure non devono comportare un aumento complessivo dei membri;

2) che, nel caso di una SE costituita mediante fusione, siano presenti altri membri supplementari per ogni Stato membro in misura tale da assicurare che la delegazione speciale di negoziazione annoveri almeno un rappresentante per ogni società partecipante che è iscritta e ha lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati in tale Stato membro e della quale si propone la cessazione come entità giuridica distinta in seguito all'iscrizione della SE se:

il numero di detti membri supplementari non supera il 20 per cento del numero di membri designati in virtù del numero 1); e

la composizione della delegazione speciale di negoziazione non comporta una doppia rappresentanza dei lavoratori interessati;

3) che, nel caso di cui al numero 2), se il numero di tali società è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili conformemente al comma 1, detti seggi supplementari sono attribuiti a società di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati;

b) in fase di prima applicazione i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati tra i componenti delle rappresentanze sindacali (RSU/RSA) dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti. Tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o dipendenza interessata;

c) ove in uno stabilimento o una impresa manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle società partecipanti determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o di detta impresa alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

3. La delegazione speciale di negoziazione e gli organi competenti delle società partecipanti determinano, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE. A tale fine, gli organi competenti delle società partecipanti informano la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE, sino all'iscrizione di quest'ultima.

4. Fatti salvi i commi 7, 8 e 9, la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purché tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri:

a) nel caso di una SE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25 per cento del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti, o

b) nel caso di una SE da costituire mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata, se la partecipazione comprende almeno il 50 per cento del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti.

5. Per «riduzione dei diritti di partecipazione» si intende una quota dei membri degli organi della SE ai sensi dell'articolo 2, lettera k), inferiore alla quota più elevata esistente nelle società partecipanti.

6. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle appropriate organizzazioni di lavoratori di livello comunitario, di assisterla nei lavori. Tali esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario. La delegazione speciale di negoziazione può decidere di informare dell'inizio dei negoziati i rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali esterne, incluse le organizzazioni di lavoratori.

7. La delegazione speciale di negoziazione può decidere a maggioranza, quale specificata di seguito, di non aprire negoziati o di porre termine a negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori che vigono negli Stati membri in cui la SE annovera lavoratori. Tale decisione interrompe la procedura per la conclusione dell'accordo menzionato all'articolo 4. Qualora venga presa tale decisione, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato I.

8. La maggioranza richiesta per decidere di non aprire o di concludere i negoziati è composta dai voti di due terzi dei membri che rappresentano

almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri.

9. Nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, i commi 7 ed 8 non si applicano se la partecipazione è prevista nella società da trasformare.

10. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 per cento dei lavoratori della SE, delle affiliate e dipendenze, o dei loro rappresentanti, non prima che siano trascorsi due anni dalla decisione anzidetta, a meno che le parti convengano di riaprire i negoziati ad una data anteriore. Se la delegazione speciale decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto alcun accordo, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato I.

11. Le spese relative al funzionamento della delegazione speciale di negoziazione e, in generale, ai negoziati sono sostenute dalle società partecipanti, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, le società partecipanti sostengono le spese di cui all'allegato I, parte seconda, paragrafo 1, lettera *n*).

4. Contenuto dell'accordo.

1. Gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione negoziano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo il comma 4, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato tra gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione, determina:

a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;

b) la composizione, il numero di membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SE nel quadro dei dispositivi di informazione e di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue affiliate e dipendenze;

c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;

d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza; in particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, le società partecipanti sostengono le spese di cui all'allegato I, parte seconda, paragrafo 1, lettera *n*);

f) se, durante i negoziati, le parti decidono di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione anziché un organo di rappresentanza, le modalità di attuazione di tali procedure;

g) nel caso in cui, durante i negoziati, le parti decidano di stabilire modalità per la partecipazione dei lavoratori, il merito di tali modalità compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE che l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori, nonché i loro diritti;

h) la data di entrata in vigore dell'accordo, la durata, i casi in cui l'accordo deve essere rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo.

3. L'accordo non è soggetto, tranne disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell'allegato I.

4. Fatto salvo l'articolo 13, comma 3, lettera a), nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, l'accordo prevede che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella società da trasformare in SE.

5. Durata dei negoziati.

1. I negoziati iniziano subito dopo la costituzione della delegazione speciale di negoziazione e possono proseguire nei sei mesi successivi.

2. Le parti possono decidere di comune accordo di prorogare i negoziati oltre il periodo di cui al comma 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

6. Legge applicabile alla procedura di negoziazione.

1. La legge applicabile alla procedura di negoziazione di cui agli articoli 3, 4 e 5 è la legge dello Stato membro in cui è situata la sede sociale della costituenda SE. La SE registrata in Italia ha l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

7. Disposizioni di riferimento.

1. Le disposizioni di riferimento previste dall'allegato I trovano applicazione dalla data di iscrizione della SE nel registro delle imprese:

a) qualora le parti abbiano deciso nel corso di negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SE;

b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine previsto all'articolo 5, e l'organo competente di ciascuna delle società partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SE e di proseguire quindi con l'iscrizione della SE, ed inoltre la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso ai sensi dell'articolo 3, comma 7, la decisione di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti in Italia e negli altri Stati membri in cui al SE annovera lavoratori.

2. Le disposizioni di riferimento stabilite nell'allegato I, parte terza, si applicano soltanto qualora:

a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di direzione o di vigilanza si applichino ad una società trasformata in SE;

b) nel caso di una SE costituita mediante fusione:

1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 25 per cento del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o

2) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 25 per cento del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso;

c) nel caso di una SE costituita mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata:

1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 50 per cento del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o

2) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 50 per cento del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso.

3. Se presso diverse società partecipanti esisteva più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SE. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle società partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del comma 2 e del presente comma.

8. Segreto e riservatezza.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono ed i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione non sono autorizzati a rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'organo competente della SE e delle società partecipanti. Tale divieto permane anche successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto dall'articolo 12, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

2. L'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante situato nel territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SE, o eventualmente della società partecipante, o delle sue affiliate e dipendenze, o da arrecare loro danno.

3. Le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese affiliate e dipendenze o di arrecare loro danno.

4. La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati:

a) dall'organo di rappresentanza o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;

b) dagli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti della società europea;

c) dalle parti di comune accordo.

5. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro di cui alla lettera c) del comma 4, quest'ultimo è sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi, non superiore a sei, preventivamente concordata. 6. La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso proposto dall'organo di cui alla lettera a) del comma 4.

9. Funzionamento dell'organo di rappresentanza e procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

1. L'organo competente della SE e l'organo di rappresentanza operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci. La stessa disposizione vale per la cooperazione tra l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione di questi ultimi.

10. Tutela dei rappresentanti dei lavoratori.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SE e che sono impiegati presso la SE, le sue affiliate o controllate, o dipendenze ovvero una società partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi vigenti negli Stati membri in cui sono impiegati.

2. Per i rappresentanti di cui al comma 1 tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni ed il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni nelle misure che saranno definite dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SE, nelle sue controllate o dipendenze e nelle società partecipanti.

11. Sviamento di procedura.

1. Qualora dopo la registrazione della società europea intervengano modifiche sostanziali nella società europea, nelle società partecipanti e nelle affiliate, effettuate con lo scopo di privare i lavoratori dei loro diritti di coinvolgimento deve essere posto in essere un nuovo negoziato.

2. Il negoziato è avviato su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori delle società sussidiarie o stabilimenti della società europea e si svolge secondo le procedure di cui agli articoli da 3 a 7 tenuto conto della situazione esistente alla data di avvio dei negoziati inizialmente avviati ai sensi dell'articolo 3.

12. Sanzioni.

1. Salvo che il fatto costituisca reato, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 8 il direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti interessate, valutati i lavori della commissione tecnica di cui all'articolo 8, applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di danaro da 1.033 euro a 6.198 euro.

2. Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante di cui all'articolo 8 di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 4, fatte

salve le previsioni di cui all'articolo 8, è costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti interessate, presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo e costituita secondo le regole dettate all'articolo 8. In caso di mancato accordo fra le parti entro trenta giorni circa la sussistenza degli obblighi, il direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti medesime in contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente la sanzione amministrativa da 5.165 euro a 30.988 euro.

13. Relazione tra il presente decreto e altre disposizioni.

1. Qualora la SE sia un'impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi del *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa né alle sue affiliate. Tuttavia, qualora, conformemente all'articolo 3, commi da 7 a 10, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalla legge ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da quelle del presente decreto, non si applicano alle società costituite conformemente al regolamento e contemplate dal presente decreto.

3. Il presente decreto non pregiudica:

a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla legge e dagli accordi collettivi ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari, diversi da quelli del presente decreto, di cui godono i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, diversi dalla partecipazione agli organi della SE;

b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge ovvero dagli atti costitutivi societari, diverse da quelle del presente decreto di cui sono destinatarie le affiliate della SE.

14. Disposizioni transitorie e finali.

1. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un comitato tecnico composto da rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da membri nominati dalle parti sociali preposto ad attività di osservatorio e monitoraggio dell'applicazione del presente decreto legislativo.

2. All'istituzione ed al funzionamento del comitato tecnico di cui al comma 1 si fa fronte con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a

legislazione vigente. La partecipazione al comitato non dà luogo alla corresponsione di alcun compenso o rimborso spese.

Allegato I

(Disposizioni di riferimento di cui all'articolo 7)

Parte prima.

Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1 e nei casi previsti all'articolo 7, è istituito un organo di rappresentanza conformemente alle seguenti norme:

a) l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori, congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di riferimento;

b) l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi, nonché agli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modifiche, o ai contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

c) qualora si verificano modificazioni nella struttura organizzativa della SE:

1) con allocazione di una o più unità locali situate in uno Stato membro che in precedenza non era coinvolto nella SE: i lavoratori di tale unità devono, nei termini previsti dalle norme nazionali, designare o eleggere un loro rappresentante nell'organo di rappresentanza dei lavoratori;

2) con soppressione di una o più unità locali presenti in uno Stato membro: i rappresentanti dei lavoratori delle unità locali di uno Stato membro decadono dall'organo di rappresentanza e l'organo stesso si ridetermina nella composizione risultante a seguito della avvenuta decadenza;

3) con alterazione della distribuzione dell'occupazione nell'ambito della SE, sue controllate o dipendenze per una quota pari almeno il 10 % dell'occupazione totale del complesso di tale società: la rappresentanza dei lavoratori che operano nei singoli Stati membri deve essere modificata in relazione alle variazioni intervenute;

d) se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza elegge al suo interno un comitato *ad hoc* composto al massimo da tre membri;

e) l'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno;

f) i membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato in ciascuno Stato membro dalle società partecipanti, nonché dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando ad uno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati dalle società partecipanti, nonché dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri;

g) l'organo competente della SE è informato della composizione dell'organo di rappresentanza;

h) quattro anni dopo la sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate in conformità del presente allegato.

2. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 4, si applicano per quanto possibile gli articoli 3 (paragrafi da 4 a 7), 4, 5 e 6 e l'espressione «delegazione speciale di negoziazione» è sostituita da «organo di rappresentanza». Qualora al termine del negoziato non sia stato concluso alcun accordo, rimangono applicabili le disposizioni inizialmente adottate in conformità delle disposizioni di riferimento.

Parte seconda.

Disposizioni di riferimento per l'informazione e la consultazione

1. Le competenze e i poteri dell'organo di rappresentanza istituito nella SE sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che esorbitano i poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro;

b) fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera c), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, in tempo utile, e a tale fine di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SE. Le direzioni locali ne sono informate;

c) l'organo competente della SE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale degli azionisti;

d) la riunione verte in particolare sui seguenti aspetti della SE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi;

e) qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questo decide in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SE, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;

f) qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato *ad hoc* hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;

g) le riunioni di cui alla presente parte seconda lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente;

h) prima delle riunioni con l'organo competente della SE, l'organo di rappresentanza o il comitato *ad hoc*, eventualmente allargato conformemente al secondo periodo della lettera f) della presente parte seconda, può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;

z) fatto salvo l'articolo 8, i membri dell'organo di rappresentanza informano i rappresentanti dei lavoratori della SE e delle sue affiliate o dipendenze riguardo al contenuto e ai risultati della procedura di informazione e consultazione;

l) l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta;

m) nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei loro compiti, i membri dell'organo di rappresentanza hanno diritto a un congedo di formazione senza perdita di retribuzione;

n) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata.

2. In particolare, la SE prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretariato delle riunioni, le spese relative ai costi di un solo esperto, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

Parte terza.

Disposizioni di riferimento per la partecipazione

1. La partecipazione dei lavoratori alla SE è disciplinata dalle seguenti disposizioni:

a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, se le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applicavano anteriormente all'iscrizione, tutti gli elementi della partecipazione dei lavoratori continuano ad applicarsi alla SE. A tal fine, si applica per quanto possibile la lettera b);

b) negli altri casi di costituzione di una SE i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze e/o il loro organo di rappresentanza sono autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o ad opporsi alla designazione di un numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE pari alla più alta quota applicabile nelle società partecipanti prima dell'iscrizione della SE.

2. Se nessuna delle società partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SE, non vi è l'obbligo di introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori.

3. La ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori nei vari Stati membri o le modalità secondo cui i lavoratori della SE possono raccomandare la

designazione dei membri di detti organi od opporvisi sono decise dall'organo di rappresentanza in funzione della proporzione di lavoratori della SE impiegati in ciascuno Stato membro.

Se i lavoratori di uno o più Stati membri non sono soggetti al criterio proporzionale, l'organo di rappresentanza designa uno dei membri dello Stato membro in questione, in particolare dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale, laddove opportuno.

Ciascuno Stato membro può determinare le modalità secondo cui devono essere ripartiti i seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza che sono ad esso assegnati.

4. Tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza o eventualmente dai lavoratori per l'organo di amministrazione o, se del caso, di vigilanza della SE, sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto.

D.Lgs. 2 aprile 2002, n. 74, in attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, **94/45/CE**, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

TITOLO I

Disposizioni generali

1. Oggetto.

1. Il presente decreto legislativo è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. È istituito un Comitato aziendale europeo (di seguito denominato Cae) o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5 e seguenti al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente decreto.
3. In deroga a quanto previsto dal comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *d*), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere *b*) o *d*), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 9.
4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 9, i poteri e le competenze dei Cae e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel comma 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate, secondo le definizioni di cui all'articolo 2.
5. Il presente decreto non si applica al personale navigante della marina mercantile.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto si intende per:
 - a*) «stabilimento», l'unità produttiva;

b) «impresa di dimensioni comunitarie», un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;

c) «gruppo di imprese», un gruppo costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

d) «gruppo di imprese di dimensioni comunitarie», un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:

1) il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri;

2) almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi;

3) almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;

e) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi collettivi vigenti;

f) «direzione centrale», la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante, o il dirigente cui, in entrambi i casi, siano state delegate a norma dell'articolo 4 le relative attribuzioni e competenze;

g) «informazione e consultazione», la fornitura di dati, elementi, notizie, nonché lo scambio di opinioni e la instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;

h) «comitato aziendale europeo», il comitato istituito conformemente all'articolo 1, comma 2, all'articolo 9, comma 6, o alle disposizioni dell'articolo 16, e costituito da dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie di cui all'articolo 9, comma 2, lettera a), onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

i) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un Cae ovvero di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, comma 2.

2. Ai fini del presente decreto i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, e apprendistato, sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61,

come modificato dal *decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100*. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

3. Definizione di impresa controllante.

1. Ai soli fini del presente decreto si intende per «impresa controllante» un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa denominata «impresa controllata».

2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa alternativamente:

- a)* può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione;
- b)* dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa;
- c)* detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa.

3. Quando due o più imprese del gruppo soddisfano uno o più dei criteri di cui al comma 2, si intende per impresa controllante quella che soddisfa il criterio *a)* o, in mancanza di tale criterio, quella che soddisfa il criterio *b)*, o, infine, quella che soddisfa il criterio *c)*.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.

5. Fermo restando quanto previsto ai commi 1 e 2, un'impresa non è considerata «impresa controllante» rispetto a un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari nei seguenti casi:

a) quando un soggetto che svolge attività bancaria, assicurativa o finanziaria in modo professionale, compresa la negoziazione di valori mobiliari per conto proprio o di terzi, detiene temporaneamente, a qualsiasi titolo, partecipazioni al capitale di un'impresa, purché non eserciti i diritti di voto inerenti alle partecipazioni stesse, ovvero purché eserciti i predetti diritti soltanto per favorire la vendita delle partecipazioni stesse, dell'impresa nel suo complesso o delle sue attività, di suoi rami, o di elementi del suo patrimonio.

La vendita deve avvenire entro un anno dalla data della registrazione della partecipazione sul libro dei soci della società in cui ha acquisito una partecipazione o entro un periodo maggiore stabilito dal Ministro dell'economia e delle finanze o da altre autorità competenti;

b) quando una società di partecipazione finanziaria acquisisce, direttamente o indirettamente, il controllo di un'impresa, sia tramite acquisto di partecipazioni

del capitale, sia tramite qualsiasi altro mezzo, purché i diritti di voto inerenti alle partecipazioni detenute siano esercitati, tramite la nomina di membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, o di organi equivalenti, dell'impresa di cui essa detiene partecipazioni, unicamente per salvaguardare il pieno valore di tali investimenti. Ai fini della presente lettera, per società di partecipazione finanziaria si intendono le società la cui attività prevalente consiste nell'acquisizione di partecipazioni in altre imprese, nonché nella gestione e valorizzazione di tali partecipazioni.

6. La presunzione dell'esercizio dell'influenza dominante non opera nei confronti dei soggetti sottoposti alle procedure concorsuali.

7. Nel caso in cui un'impresa non sia disciplinata dalla legislazione di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio sono situati il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, dello Stato membro nel cui territorio è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

TITOLO II

Istituzione di un comitato aziendale europeo ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

4. Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

1. La direzione centrale o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze, è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del Cae ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Se la direzione centrale non è situata nel territorio di uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, espressamente designato dalla direzione stessa, assume la responsabilità di cui al comma 1. In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al comma 1 ricade sulla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

3. Ai fini del presente decreto il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al comma 2, secondo periodo, sono considerati come direzione centrale.

5. Delegazione speciale di negoziazione.

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un Cae ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi o previa richiesta delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate.

2. La richiesta di cui al comma 1 deve essere indirizzata, anche disgiuntamente, alla direzione centrale ovvero, qualora preventivamente designato, al dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, ovvero alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

6. Modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione.

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, è istituita una delegazione speciale di negoziazione.

2. I membri della delegazione sono designati dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

3. Ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi una preesistente forma di rappresentanza sindacale le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, convengono con la direzione di cui all'articolo 4 le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o detta impresa alla designazione dei rappresentanti della delegazione.

4. Le procedure indicate nel presente articolo si applicano a tutte le elezioni ovvero designazioni che si svolgono in Italia.

7. Costituzione della delegazione speciale di negoziazione.

1. La delegazione speciale di negoziazione è costituita da una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa o il gruppo di imprese abbia almeno uno stabilimento o impresa e, comunque, nel limite minimo di tre e massimo di un numero pari a quello degli Stati membri .

2. Ulteriori unità, nell'ambito del numero massimo di cui al comma 1, debbono essere ripartite secondo il seguente criterio:

a) un seggio supplementare per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 25 per cento dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;

b) due seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 50 per cento dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;

c) tre seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 75 per cento dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese.

3. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e le direzioni locali sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione, con lettera congiunta delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1.

8. Compiti della delegazione speciale di negoziazione.

1. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale o con il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del Cae, ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

2. Al fine di concludere un accordo in conformità all'articolo 9, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

3. Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

4. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare i negoziati in conformità ai commi 2 e 3, o di annullare i negoziati già in corso.

5. La decisione di cui al comma 4 pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 9. Per effetto dell'adozione della decisione, le disposizioni dell'articolo 16 non sono più applicabili.

6. Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui al comma 5, salva la fissazione di un termine più breve con accordo tra le parti.

7. Le spese relative ai negoziati di cui ai commi 1 e 2 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e, comunque, in misura e termini non superiori a quanto disposto dall'articolo 16, comma 15, salvo diverso accordo fra le parti.

8. Nel rispetto di quanto previsto al comma 7, la direzione centrale sostiene le spese relative agli esperti. Salvo diverso accordo fra le parti, la direzione centrale sosterrà le spese per un solo esperto.

9. Contenuto dell'accordo.

1. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, comma 1.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato per iscritto tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione, determina:

a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo, secondo le definizioni di cui all'articolo 2;

b) la composizione del Cae, il numero dei membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;

c) le competenze e la procedura d'informazione e di consultazione del Cae;

d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Cae, ivi comprese le spese di un adeguato servizio di interpretariato;

f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo;

g) contenuto dell'informazione e della consultazione.

3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione in aggiunta o in alternativa al Cae. L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori esercitano il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate. In particolare, queste informazioni riguardano questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

4. Gli accordi di cui al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria contenuta negli stessi, alle prescrizioni accessorie previste dagli articoli 10 e 16.

5. Ai fini della conclusione degli accordi, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

6. I componenti italiani del Cae o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa ovvero del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati e operai).

7. Negli stabilimenti, nelle imprese e nei gruppi di imprese nei quali non siano costituite rappresentanze sindacali unitarie, la direzione e le parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati agli stessi definiscono procedure, criteri e modalità di costituzione della delegazione speciale di negoziazione e del Cae ovvero dei titolari della procedura di informazione e consultazione, in conformità a quelli definiti rispettivamente all'articolo 6, comma 2, e 9, comma 6, del presente decreto.

10. Prescrizioni accessorie.

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'articolo 16, qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 1, ovvero qualora, entro tre anni a decorrere da tale richiesta, le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'articolo 8, comma 4.

11. Informazioni riservate.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del Cae, gli esperti che eventualmente li assistono ed i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto dall'articolo 17, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

2. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, non sono obbligati a comunicare le informazioni richieste, qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati.

3. Le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati.

4. La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati:

a) dal Cae o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;

b) dalla direzione centrale;

c) dalle parti di comune accordo.

La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso proposto dal Cae.

12. Osservanza dei diritti e degli obblighi.

1. La direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e il Cae operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

2. Il comma 1 si applica anche per la collaborazione tra la direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

13. Tutela.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, i membri del Cae, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, hanno diritto, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura non inferiore a otto ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente. Agli stessi si applicano altresì le disposizioni contenute negli *articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300*.

2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, l'accordo di cui all'articolo 9 può prevedere ulteriori otto ore annuali.

14. Rapporti con altre disposizioni particolari.

1. Il presente decreto fa salve le norme di cui all'*articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428*, e all'*articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti.

15. Accordi in vigore.

1. Sono fatti salvi gli accordi stipulati entro il 22 settembre 1996, con le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, che prevedano l'informazione e la consultazione transnazionali dei lavoratori e che siano applicabili all'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Alla scadenza degli accordi di cui al comma 1, le parti possono concordare di prorogarli.

3. In caso contrario, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 16.

16. Prescrizioni accessorie.

1. Qualora, entro tre anni dalla richiesta di cui all'articolo 5, non sia stato raggiunto l'accordo di cui all'articolo 9, e comunque nei casi previsti all'articolo 15, comma 3, nell'impresa o nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2 è istituito un Cae la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti disposizioni.

2. Le competenze del Cae si limitano, per le imprese di cui all'articolo 2, comma 1, lettere *b)* e *d)*, all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

3. Il Cae è composto per l'Italia ai sensi dell'articolo 9, commi 6 e 7.

4. Nella composizione del Cae deve essere prevista una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare, con elettorato attivo e passivo separato, per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 15 per cento dei lavoratori ad alta qualificazione dell'impresa o del gruppo di imprese.

5. Il Cae è composto da un minimo di tre ad un massimo di trenta membri. Qualora il Cae sia composto da almeno nove membri esso elegge al suo interno un comitato ristretto composto al massimo da tre membri. Esso adotta un regolamento interno.

6. Nell'elezione dei membri del Cae deve essere garantita, in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o

una o più imprese controllate; in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

7. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, sono informati della composizione del Cae su comunicazione delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 6, comma 2.

8. Il Cae ha diritto di riunirsi una volta all'anno con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nei limiti di cui all'articolo 13, per essere informato o consultato, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono informate.

9. La riunione verte, in particolare, sui seguenti aspetti: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, anche con riferimento alle pari opportunità, investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi e conseguenti attività di formazione relative agli addetti interessati, trasferimenti di produzione, fusione, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

10. Qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti, oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, ove non esista, il Cae ha il diritto di esserne informato. Quest'ultimo ha diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

11. Alla riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Cae eletti o designati dagli stabilimenti ovvero dalle imprese direttamente interessati dalle misure in questione. La riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione delle misure di cui al comma 10, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro sette giorni.

12. Prima delle riunioni con la direzione centrale il Cae o il comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al comma 11, può riunirsi nei limiti di cui all'articolo 13, senza che la direzione interessata sia presente.

13. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 11 e del presente articolo, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori, riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente articolo.

14. Il Cae, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura necessaria allo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni di cui al presente articolo lasciano impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

15. Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla direzione centrale. La direzione interessata fornisce ai membri del Cae le risorse finanziarie e materiali necessarie ai fini dell'adeguato svolgimento delle sue funzioni.

In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, nonché le spese di alloggio, vitto e di viaggio dei membri del Cae e del comitato ristretto. Tali spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.

16. Quattro anni dopo la sua costituzione, il Cae delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 9 oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni di cui al presente articolo.

17. Sanzioni.

1. Salvo che il fatto costituisca reato, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 11 il direttore generale della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti interessate, valutati i lavori della commissione tecnica di cui all'articolo 11, applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di danaro da 1.033 euro a 6.198 euro.

2. Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo del preposto alla direzione centrale o del dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere *b)* o *d)*, o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9, fatte salve le previsioni di cui all'articolo 11, è costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti

interessate e presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo. In caso di mancato accordo fra le parti entro trenta giorni circa la sussistenza degli obblighi, il direttore generale della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti medesime in contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente la sanzione amministrativa da 5.165 euro a 30.988 euro.

Legge 28 Gennaio 2009, n.2. *Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 29 Novembre 2008, n.185, recante misure urgenti per il sostegno alle famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*, pubblicata in GU 28 Gennaio 2009 n.22- Supplemento ordinario n.14. Estratto articolo 5.

Art. 5.

Detassazione contratti di produttività

1. Per il periodo dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. Tali misure trovano applicazione, entro il limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2008, a 35.000 euro, al lordo delle somme assoggettate nel 2008 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato decreto-legge. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva in tale periodo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2008, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2008.

Legge 24 luglio 2008 n. 126, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, recante disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie*, in GU, 26 luglio 2008, n. 174. Estratto articolo 2, comma 1, lett. c), punti 2, 3, 4 e 5.

Art. 2

Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro

1. c) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.
2. I redditi di cui al comma 1 non concorrono ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 3.000 euro. Resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali, salve restando le prestazioni in godimento sulla base del reddito di cui al comma 5.
3. L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta. Se quest'ultimo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2007, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2007.
4. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 hanno natura sperimentale e trovano applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2007, a 30.000 euro. Trenta giorni prima del termine della sperimentazione, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali procede, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a una verifica degli effetti delle disposizioni in esso contenute.

Alla verifica partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Legge 24 dicembre 2007, n. 247, Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale. Estratto articolo 1, comma 67.

Art.1

67. Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. È istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri:

- a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;
- b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali;
- c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a)

Legge 24 Dicembre 2003, n. 350, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*. Estratto articolo 4, commi 112 – 115. Disposizioni sul Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

Art.4

112. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese. Il Fondo interviene in sostegno di programmi, predisposti per la attuazione di accordi sindacali o statuti societari, finalizzati a valorizzare la partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime.

113. Per la gestione del Fondo di cui al comma 112, avente una dotazione iniziale di 30 milioni di euro, è costituito, con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, un Comitato paritetico, composto da dieci esperti, dei quali due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e otto in rappresentanza delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale. Il Comitato paritetico elegge al suo interno il presidente e adotta il proprio regolamento di funzionamento. Con il medesimo decreto ministeriale sono stabiliti i criteri fondamentali di gestione del Fondo.

114. Con successivi decreti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adegua le modalità di gestione del Fondo di cui al comma 112, sulla base del recepimento di eventuali accordi interconfederali o di avvisi comuni tra le parti sociali, anche in attuazione degli indirizzi dell'Unione europea.

115. Il Comitato paritetico redige annualmente una relazione, contenente gli esiti del monitoraggio sull'utilizzo del Fondo di cui al comma 112, che viene trasmessa dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali alle competenti Commissioni parlamentari ed al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

D.lgs. 24 Febbraio 1998, n.58 , *Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 Febbraio 1996, n.52*. Estratto articoli 137 e 141.

Art. 137

Disposizioni generali

1. La sollecitazione e la raccolta delle deleghe di voto sono disciplinate dalle disposizioni della presente sezione in deroga all'articolo 2372 del codice civile.

2. Le clausole statutarie che limitano in qualsiasi modo la rappresentanza nelle assemblee non si applicano alle deleghe di voto conferite in conformità delle disposizioni della presente sezione.

3. Lo statuto può prevedere disposizioni dirette a facilitare la raccolta delle deleghe di voto presso gli azionisti dipendenti.

4. Le disposizioni della presente sezione non si applicano alle società cooperative.

Art. 141

Associazione di azionisti

1. La raccolta di deleghe è consentita alle associazioni di azionisti che:

a) sono costituite con scrittura privata autenticata;

b) non esercitano attività di impresa, salvo quelle direttamente strumentali al raggiungimento dello scopo associativo;

c) sono composte da almeno cinquanta persone fisiche ciascuna delle quali è proprietaria di un quantitativo di azioni non superiore allo 0,1 per cento del capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto.

2. Alle associazioni di azionisti previste dal comma 1 non si applica l'articolo 122, commi 3 e 4.

3. La raccolta di deleghe è esercitata mediante la diffusione del modulo previsto dall'articolo 142. La delega è rilasciata ai legali rappresentanti dell'associazione.

D.P.R. 22-12-1986 n. 917, *Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi*, Estratto articolo 51, comma 2, lettera g.

Articolo 51. [48]

Determinazione del reddito di lavoro dipendente.

2. Non concorrono a formare il reddito:

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione

D.P.R. 30-5-1955 n. 797, “*Approvazione del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari*”. Estratto articolo 27, comma 4, lett.g-bis)

Articolo 27

Determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi.

4. Sono esclusi dalla base imponibile:

g-bis) i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di *stock option* .

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Roma, 11/12/2009

Circolare n. 123

Allegati n. 1

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Commissario Straordinario
Al Presidente e ai Componenti del
Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio
dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti
delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO: Decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con
modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133. Modifica del
regime fiscale e contributivo delle stock option.**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustrano le novità introdotte dal Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008 in materia di imponibilità fiscale e contributiva delle stock option .*

Inoltre si forniscono chiarimenti e precisazioni sul nuovo regime contributivo introdotto, in sede di conversione del decreto legge 112/2008, dalla Legge 133/2008.

L'art. 82, comma 24-bis, della legge sopracitata, prevede, infatti, un regime di esenzione contributiva dei redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option.

Il nuovo regime trova applicazione dalla data di entrata in vigore della DL. 112/2008 vale a dire dal 25 giugno 2008 con riferimento alle azioni assegnate a partire dalla predetta data, indipendentemente dalla data di adozione del piano.

Infine, si forniscono chiarimenti in merito al regime contributivo applicabile per i periodi anteriori al D.L. 112/2008.

1. Premessa

Il decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 (G.U. n. 195 del 21 agosto 2008) ha disposto, all'articolo 82, comma 23, l'abrogazione della lettera *g-bis*) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir.

Tale disposizione prevedeva, come noto, un regime fiscale agevolato in materia di imponibilità delle stock option .

Detto regime, in virtù del principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributiva, previsto dal decreto legislativo n. 314/1997 (art. 6), ha trovato applicazione anche ai fini contributivi.

Inoltre il comma 24-bis del predetto articolo 82, inserito in sede di conversione dalla legge n. 133/2008, ha previsto l'esenzione contributiva per i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option.

Le norme in commento, per espressa previsione normativa (c. 24 e c. 24 ter), trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL n.112/2008 ossia dal 25 giugno 2008, in relazione alle azioni assegnate a decorrere dalla predetta data.

Si procede, di seguito, all'esame delle predette disposizioni e si forniscono chiarimenti e precisazioni in materia.

2. Abolizione del regime fiscale agevolato delle stock option (art. 51, comma 2, lett. g-bis))

Come noto, la lettera *g-bis*) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir prevedeva, previo rispetto di determinate condizioni, la non concorrenza nella determinazione del reddito di lavoro dipendente della differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Con l'abrogazione della disposizione in commento (art. 82, comma 23), viene meno il predetto regime fiscale agevolativo e pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente concorre sempre a formare reddito di lavoro dipendente soggetto ad IRPEF (1).

3. Il nuovo regime contributivo delle stock option (art. 82 comma 24-bis del DL 112/2008)

Il nuovo regime fiscale delle stock option, introdotto dal D.L. 112/2008, avrebbe dovuto trovare applicazione, in virtù del principio dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziale, anche ai fini previdenziali.

Tuttavia, il comma 24-bis dell'art. 82 del DL n. 112/2008, mediante l'aggiunta della lettera g-bis) al comma 4 dell'art. 27 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 del Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, ha inserito tra le tassative fattispecie di esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi, una nuova esclusione per "i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option".

Tale previsione costituisce una deroga al predetto principio dell'armonizzazione delle basi imponibili dettato da ragioni di politica previdenziale.

Si precisa, al riguardo, che la norma in esame non subordina ad alcuna condizione l'esclusione dall'imponibile contributivo dei redditi derivanti dall'esercizio di piani di stock option e, pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente è escluso dalla base imponibile contributiva.

Inoltre, poiché non esiste nella legislazione italiana una definizione giuridica di stock option debesi ritenere, che il regime di esenzione contributiva trovi applicazione anche per i piani azionari non generalizzati (2) che prevedano, previo rispetto di determinate condizioni (es. previsione di un termine per l'esercizio dell'opzione; raggiungimento di determinati livelli di performance aziendale; essere alle dipendenze della società al momento dell'esercizio dell'opzione ecc.), l'assegnazione a titolo gratuito delle azioni.

4. Decorrenza e ambito di applicabilità del nuovo regime contributivo

In virtù di quanto stabilito dall'art. 82, comma 24-ter, introdotto dalla legge di conversione n. 133/2008, il nuovo regime contributivo si applica alle azioni assegnate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, vale a dire dal 25 giugno 2008.

Ciò che rileva ai fini dell'applicabilità della nuova disciplina è, in base al disposto normativo, la data di assegnazione delle azioni.

Il nuovo regime contributivo, pertanto, si applica anche in relazione ai piani già deliberati alla data di entrata in vigore del decreto con riferimento alle azioni assegnate a decorrere dal 25 giugno 2008.

La data di assegnazione coincide con quella di esercizio dell'opzione, indipendentemente dal fatto che la materiale emissione o consegna del titolo avvengano in un momento successivo.

5. Regime contributivo delle assegnazioni di azioni effettuate prima dell'entrata in vigore del DL 112/2008 (25 giugno 2008)

Prima dell'entrata in vigore del DL n. 112/2008 la disciplina delle stock option, di cui all'art. 51 comma 2 lettera g-bis) del Tuir, era stata già oggetto di alcune modifiche.

In primo luogo il decreto legge 4 luglio 2006 n. 223 (entrato in vigore il 4 luglio 2006), convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 aveva subordinato l'applicabilità del regime fiscale e contributivo agevolato, previsto dall'art. 51 comma 2 lettera g-bis) del Tuir, al verificarsi di ulteriori condizioni e limiti oltre quelli già previsti dalla normativa previgente.

A distanza di pochi mesi da tale intervento normativo il legislatore era nuovamente tornato ad occuparsi della disciplina delle stock option modificando, nell'ambito del D.L. 3 ottobre 2006, n. 262 (entrato in vigore il 3 ottobre 2006), convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 novembre 2006 n. 286, le condizioni introdotte dal D.L. n. 223/2006.

Da tale ulteriore modifica normativa erano scaturiti sul versante contributivo problemi di carattere interpretativo in ordine all'individuazione della normativa applicabile con

particolare riferimento alle fattispecie di assegnazioni di azioni effettuate dal 3 ottobre 2006 relative a piani deliberati prima del 5 luglio 2006 .

A seguito di un'approfondita analisi della normativa in esame, a scioglimento della riserva contenuta al punto 7 della circolare n. 4 del 14 gennaio 2009, si forniscono i chiarimenti in ordine al regime contributivo applicabile alle assegnazioni di azioni effettuate prima del 25 giugno 2008.

In particolare potranno essersi verificate le seguenti fattispecie :

1) assegnazioni di azioni effettuate dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006

Le azioni assegnate nel periodo in epigrafe sono soggette al regime previsto dall'art. 51 comma 2 lettera g-bis) del Tuir come modificato dall'art. 36, comma 25, del Decreto legge 4 luglio 2006 n. 223.

La norma predetta subordinava l'applicabilità del regime fiscale e contributivo agevolato al verificarsi di due ulteriori condizioni ovvero:

- il possesso di azioni da parte del dipendente per un periodo minimo (5 anni), nell'ambito del quale non è possibile procedere alla dismissione dei titoli ;
- il valore delle azioni acquistate che non deve superare quello della retribuzione lorda annua percepita dal dipendente nel periodo di imposta precedente a quello di assegnazione.

Pertanto laddove non siano soddisfatti i "vecchi " (3) e i predetti "nuovi" requisiti previsti in materia la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente concorre interamente alla formazione del reddito imponibile.

Inoltre ai sensi di quanto previsto dal comma 25- bis del predetto art. 36, del D.L. 223/2006, introdotto in sede di conversione dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, il reddito derivante dal comma 25 rileva anche ai fini contributivi, con esclusivo riferimento alle assegnazioni di azioni effettuate in virtù di piani deliberati successivamente al 4 luglio 2006 (data di entrata in vigore del D.L. n. 223/2006), e, ai fini del calcolo delle prestazioni con esclusivo riferimento alle anzianità maturate successivamente alla predetta data (dal 5 luglio 2006).

Da ciò consegue che per i piani di stock option deliberati anteriormente al 5 luglio, indipendentemente dalla data di esercizio dell'opzione, trovano applicazione le originarie previsioni dell'art. 51, comma 2 lett. g-bis) del TUIR contenute nel testo previgente al D.L. 223/2006 .

2) assegnazioni di azioni effettuate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008

Le assegnazioni in esame ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006 n. 286.

Il predetto provvedimento ha modificato le condizioni, introdotte dal D.L. 223/2006, per l'applicazione ai piani di stock option del regime agevolato.

Le nuove condizioni sono:

- l'opzione deve essere esercitata non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione

- al momento in cui l'opzione è esercitata la società deve risultare quotata in mercati regolamentati
- il beneficiario deve mantenere per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Sebbene la tecnica legislativa utilizzata dal legislatore (4) possa generare dubbi interpretativi, deve ritenersi che le disposizioni contenute nel comma 25 bis dell'art. 36 del D.L. 223/2006 continuino a produrre effetti anche dopo l'entrata in vigore del D.L. 262/2006 (3 ottobre 2006).

Siffatta interpretazione trova fondamento nella *ratio* della norma in commento che è quella di evitare che le restrizioni al regime fiscale di favore, introdotte con il D.L. 223/2006 e, successivamente, con il D.L. 262/2006, determinino per i datori di lavoro un aumento del costo del lavoro in relazione ad impegni che questi ultimi avevano già assunto nei confronti del loro personale sulla base dei piani deliberati prima del 5 luglio 2006 e, contemporaneamente che l'ampliamento della base imponibile per i piani deliberati dal 5 luglio 2006 produca effetti sulle anzianità maturate prima di tale data.

Pertanto, anche per gli esercizi di opzione effettuati dal 3 ottobre 2006 e fino al 24 giugno 2008, in forza del predetto comma 25 bis dell'art. 36 del D.L. 223/2006, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 51, comma 2, lett. g- bis) del Tuir nel testo previgente al D.L. 223/2006 a condizione però che si tratti di assegnazioni di azioni effettuate in virtù di piani di incentivazione deliberati prima del 5 luglio 2006. Inoltre, per i piani deliberati dal 3 ottobre 2006, con assegnazione delle azioni fino al 24 giugno 2008, per effetto di quanto previsto dallo stesso comma 25 bis, il reddito derivante dal novellato testo dell'art. 51, c. 2 bis del TUIR, rileva anche ai fini contributivi, con esclusivo riferimento alle anzianità maturate dal 5 luglio 2006.

Le aziende che in relazione alle assegnazioni in esame hanno assolto gli obblighi contributivi in difformità di quanto stabilito con la presente circolare possono regolarizzare la propria posizione contributiva utilizzando la procedura prevista per le regolarizzazioni contributive (DM10/V). Inoltre, ove dalla stessa scaturisca una somma a debito, ai sensi della Deliberazione n. 5 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto del 26.03.1993 approvata con D.M. 7/10/1993, detta regolarizzazione potrà essere effettuata, senza aggravio di oneri aggiuntivi, entro il 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare.

Il maggior imponibile assoggettato a contribuzione in base a quanto sopra precisato e derivante dall'assegnazione di azioni effettuate nel periodo dal 5 luglio 2006 al 24 giugno 2008, utile ai fini pensionistici per le sole anzianità maturate dal 5 luglio 2006 in poi, dovrà essere evidenziato nelle denunce individuali separatamente, secondo le modalità che saranno comunicate quanto prima.

Per completezza si riporta, di seguito, una tabella riepilogativa sul regime contributivo applicabile alle varie tipologie di assegnazioni di azioni.

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
piani deliberati prima del 5 luglio 2006	azioni assegnate entro il 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir nel testo previgente al D.L. 223/2006	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	<p>acquisizione delle azioni mediante un "prezzo minimo" (pari o maggiore al valore delle azioni al momento dell'offerta)</p> <p>mancato possesso da parte del dipendente assegnatario delle azioni di una "partecipazione rilevante" nella società</p>
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate entro il 2 ottobre 2006	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dal D.L. 223/2006 (art.36 commi 25 e 25-bis) *	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	<p>periodo minimo di possesso delle azioni (5 anni)</p> <p>valore delle azioni non superiore alla retribuzione lorda annua percepita dal dipendente</p> <p>in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir nel testo previgente al DL 223/2006</p>
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006)	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	<p>periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni)</p> <p>al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati</p> <p>possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni</p> <p>in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir</p>

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione e delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
Piani deliberati dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006) **	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	<p>periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni)</p> <p>al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati</p> <p>possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni</p> <p>in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir</p>
Azioni assegnate dal 25 giugno 2008 indipendentemente dalla data di delibera del piano		art. 82 comma 24 bis Legge 133/2008	Esenzione contributiva totale	nessuna

* il reddito derivante dall'applicazione dell'art. 51 comma 2 lett. g-bis del Tuir come modificato dal D.L. 223/2006 ha effetto, ai fini del calcolo delle prestazioni, per le sole anzianità maturate successivamente al 5 luglio 2006.

** si veda quanto esplicitato al paragrafo 5, punto 2).

Il Direttore generale f.f.
Nori

Note

(1) Per le modalità di tassazione del predetto compenso in natura si rimanda alla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 54/E del 9 settembre 2008.

(2) Per le azioni assegnate alla generalità dei dipendenti il regime applicabile è quello previsto dall'art. 51, comma 2, lettera g), del TUIR.

(3) Lettera g-bis) dell'art. 51 nel testo previgente al DL 223/2006.

(4) Il d.l. 262/2006 è intervenuto direttamente sul testo del D.L. 223/2006 mediante sostituzione del comma 25 e, in sede di conversione, ha modificato (comma 29 della L. 286/2006) direttamente il TUIR (comma 2-bis dell'art. 51).

**ART. 36 COMMI 25 E 25-BIS DEL DECRETO LEGGE 4 LUGLIO 2006 N.223
COME MODIFICATO IN SEDE DI CONVERSIONE DALLA LEGGE 4 AGOSTO 2006
N.248.**

25. All'articolo 51, comma 2-bis del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono aggiunti i seguenti periodi: «La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile a condizione che le azioni offerte non siano comunque cedute ne' costituite in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla data dell'assegnazione e che il valore delle azioni assegnate non sia superiore complessivamente nel periodo d'imposta alla retribuzione lorda annua del dipendente relativa al periodo d'imposta precedente. Qualora le azioni siano cedute o date in garanzia prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'assegnazione concorre a formare il reddito ed e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione della garanzia. Se il valore delle azioni assegnate e' superiore al predetto limite, la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente concorre a formare il reddito.».

25-bis. Il reddito derivante dall'applicazione del comma 25 rileva anche ai fini contributivi con esclusivo riferimento alle assegnazioni effettuate in virtù di piani di incentivazione deliberati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto e con esclusivo riferimento, ai fini del calcolo delle prestazioni, alle anzianità maturate in data successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto.

**ART 2 COMMA 29 DEL DECRETO LEGGE 3 OTTOBRE 2006 N. 262 COME
MODIFICATO IN SEDE DI CONVERSIONE DALLA LEGGE 24 NOVEMBRE 2006 N
286**

I periodi secondo, terzo e quarto del comma 2-bis dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come introdotti dal comma 25 dell'art. 36 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, sono sostituiti dai seguenti: «La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;*
- b) che, al momento in cui l'opzione e' esercitabile, la societa' risulti quotata in mercati regolamentati;*
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia».*

ART. 82 COMMI 23, 24, 24-BIS E 24-TER DEL DECRETO LEGGE 25 GIUGNO 2008 N. 112 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2008 N.133

23. Nel comma 2 dell'art. 51 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1986, n. 917, la lettera g-bis) e' abrogata.

24. La disposizione di cui al comma 23 si applica in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

*24-bis. Al comma 4 dell'articolo 27 del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, e' aggiunta, in fine, la seguente lettera:
«g-bis) i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option».*

24-ter. L'esclusione dalla base imponibile contributiva, disposta ai sensi della lettera g-bis) del comma 4 dell'articolo 27 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, introdotta dal comma 24-bis del presente articolo, opera in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.



Ministero del lavoro, della salute e delle
politiche sociali

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

Roma, 22 ottobre 2008

OGGETTO: Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie – art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 – “Misure sperimentali per l’incremento della produttività del lavoro” - Ulteriori chiarimenti

INDICE

1. Applicazione della misura	2
2. Lavoro festivo e lavoro notturno	2
3. Banca delle ore	3
4. Straordinario forfetizzato e superminimi.....	3
5. Lavoro a tempo parziale.....	4
6. Premi di produttività e somme erogate per produttività ed efficienza	5
7. Soggetti senza reddito nel 2007	6
8. Soggetti che nel 2007 erano residenti all'estero	6
9. Incentivo all'esodo	7
10. Lavoratori marittimi	7
11. Lavoratori edili.....	8
12. Retribuzioni convenzionali.....	9
13. Straordinario erogato agli eredi	9
14. Modalità di calcolo dell'imposta sostitutiva	10
15. Dipendenti di pubbliche amministrazioni	11
16. Erogazioni liberali in natura.....	12

PREMESSA

Facendo seguito alla circolare n. 49 del 2008 della Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, relativa alle misure fiscali di tassazione agevolata delle somme erogate per prestazioni di lavoro straordinario e per i premi di produttività previste dall'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 convertito dalla legge n. 126 del 2008, si forniscono ulteriori chiarimenti operativi.

1. Applicazione della misura

Occorre in primo luogo ricordare che rientrano nella misura “le somme erogate” per prestazioni di lavoro straordinario, per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole flessibili o elastiche nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo parziale, per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Ciò significa che, fermo restando il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, sono soggette all'imposta sostitutiva del 10 per cento le somme complessivamente erogate a questo titolo (es. l'intera ora di lavoro straordinario o supplementare comprensiva di retribuzione ordinaria e maggiorazione) e non la sola maggiorazione retributiva rispetto al trattamento ordinario.

Si deve poi ricordare che la misura trova applicazione con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato. Pertanto, l'espressione “somme erogate a livello aziendale” va intesa in senso a-tecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori. Rientrano inoltre nel campo di applicazione della misura anche i lavoratori dipendenti di lavoratori autonomi, nonché i lavoratori in somministrazione, dipendenti da agenzie del lavoro, anche nella ipotesi in cui le somme erogate abbiamo come riferimento prestazioni per missioni rese nel settore della pubblica amministrazione.

2. Lavoro festivo e lavoro notturno

Come già precisato con la circolare n. 49 del 2008, compensi, premi o gettoni corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo (ordinario o di legge) e festivi, rientrano nello speciale regime di tassazione, nella misura in cui si tratti di compensi erogati per prestazioni di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. a), del decreto legge n. 93 del 2008 o siano comunque riconducibili alla ipotesi di cui al comma 1, lett. c).

Possono pertanto rientrare nello speciale regime di tassazione, là dove diano luogo a

incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa:

- le somme erogate al personale che presta la propria opera nelle festività in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, ciò anche per la quota di retribuzione per la prestazione svolta all'interno dell'orario contrattuale di lavoro (per esempio part-time di 30 ore settimanali che include anche la domenica);
- l'indennità o maggiorazione che viene corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (sia nel caso di riposo compensativo che di spostamento definitivo del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro ordinario la domenica;
- le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate;
- gli specifici, ulteriori compensi erogati per prestazioni rese durante la giornata del sabato, in caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi alla settimana, con la giornata del sabato normalmente "prevista" come non lavorativa.

3. Banca delle ore

Nelle ipotesi di istituzione della banca ore - che consente di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni ai lavoro aggiuntive - può essere oggetto di agevolazione la sola maggiorazione retributiva erogata. Si ricorda infatti che l'agevolazione si applica solo sulla parte di retribuzione erogata in denaro e non anche su quella erogata in natura, come avviene nelle ipotesi di fruizione di permessi in luogo del pagamento di ore lavorate in eccedenza.

4. Straordinario forfetizzato e superminimi

Come già chiarito dalla circolare n. 49 del 2008, gli emolumenti corrisposti a titolo di straordinario forfetizzato rientrano tra gli importi ai quali si applica il regime agevolato di tassazione. La tassazione agevolata – ovviamente in presenza delle condizioni previste dalla normativa riguardo ai due limiti di reddito – si deve riferire all'intero importo corrisposto al lavoratore a titolo di straordinario forfetario indipendentemente dalla effettività di prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale. E ciò perché in questo caso il regime applicabile è, di regola, quello di cui alla lett. c) dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 93 del 2008, più che la lett. a), che infatti pare di difficile applicazione soprattutto con riferimento a quel

personale non soggetto alla disciplina dell'orario di lavoro.

Considerazioni analoghe si devono sviluppare con riferimento a quei compensi erogati in misura fissa al personale direttivo che spesso sono genericamente definiti "superminimi", "assegni *ad personam*" o "indennità di funzione e/o mansione", ma che, nell'assoluta maggioranza dei casi, sono erogati anche al fine di compensare eventuali prestazioni di lavoro rese oltre l'orario normale osservato in azienda. Le somme erogate a livello aziendale, a prescindere dalla denominazione utilizzata, possono usufruire della agevolazione fiscale a condizione ovviamente che serva a compensare eventuali prestazioni di lavoro rese oltre l'orario normale osservato in azienda - in questo caso, si ritiene che l'imposta sostitutiva trovi applicazione alle sole prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario effettuate e retribuite nel periodo considerato - ovvero sia riconducibili alla casistica di cui all'articolo 1, comma 2, lett. c). Di conseguenza, stante il fatto che, ad esempio, il superminimo può trovare giustificazione anche per ipotesi non legate a prestazioni di straordinario o per incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, si chiarisce che il regime fiscale agevolato troverà applicazione solo su quella parte di superminimo specificatamente identificato dalle parti a tali scopi.

In tale senso deve essere inteso il chiarimento fornito con la circolare n. 49 del 2008, secondo il quale *"Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (come ad esempio, il superminimo individuale)."*

5. Lavoro a tempo parziale

Il regime agevolato di tassazione trova applicazione per le prestazioni di lavoro supplementare e per le prestazioni rese in funzione di clausole c.d. elastiche nel lavoro a tempo parziale (incremento del monte orario concordato), nonché, là dove si integrino le condizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), anche per le prestazioni rese in funzione di clausole c.d. flessibili (variazione della collocazione oraria). In caso di lavoro supplementare e clausole elastiche a essere sottoposte al regime agevolato sono le somme erogate oltre l'orario stabilito nel contratto. In caso di clausole flessibili o comunque di variazione della collocazione oraria della prestazione a essere sottoposte al regime agevolato sono invece le ore che si situano al di fuori della collocazione oraria concordata. Per esempio, se l'orario di lavoro è dalle 9.00 alle 13.00 e la variazione dell'orario è dalle 8.00 alle 12.00, a essere sottoposta alla agevolazione è

la retribuzione oraria moltiplicata per il numero delle ore “ricollocate” (nel nostro esempio la fascia dalle 8.00 alle 9.00).

Va infine chiarito che il riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima del 29 maggio 2008 trova applicazione unicamente con riferimento alle ipotesi di cui alla lett. b) e non invece alle ipotesi di cui alle lett. a) e c) dell’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 93 del 2008.

6. Premi di produttività e somme erogate per produttività ed efficienza

Come già chiarito con la circolare n. 49 del 2008, le somme erogate ai sensi dell’articolo 2, comma 1, lett. c), vanno intese in senso ampio stante la finalità del provvedimento. Accanto alle ipotesi già espressamente indicate nella richiamata circolare si possono menzionare, sempre a titolo esemplificativo, i compensi erogati per R.O.L. residui o per periodi di ferie e permessi non fruiti entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ovvero i premi comunque legati a risultati di efficienza organizzativa come, per esempio, i premi presenza ovvero i premi erogati in caso del mancato verificarsi di infortuni in azienda. Per quanto riguarda specificatamente i compensi per permessi R.O.L. (Riduzione Orario di Lavoro, ore di permesso retribuito previste dal contratto collettivo di lavoro) non fruiti entro il periodo di maturazione, si precisa che il regime fiscale agevolato trova applicazione anche quando la liquidazione degli stessi avvenga su base periodica in virtù di disposizioni della contrattazione collettiva, oltre che nei casi di esplicita richiesta del lavoratore. Possono rientrare nella misura anche le indennità o maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, stante il fatto che l’organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa, così come le speciali indennità aggiuntive che diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché le somme erogate per lo svolgimento di mansioni promiscue e intercambiabilità e, in generale, tutti gli altri emolumenti, anche riconosciuti in misura fissa e stabile, purché connessi, nel loro complesso, a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico della impresa (così, può considerarsi “agevolabile” l’eventuale quota fissa di un premio composto anche da una quota variabile, legata ai richiamati elementi di valutazione dell’andamento aziendale).

I premi o le provvigioni su vendite percepiti normalmente in base a percentuali sul fatturato

possono essere agevolati a condizione che comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa.

L'agevolazione è inoltre applicabile anche ai premi "consolidati", a condizione tuttavia che sussista anche in questo caso una delle condizioni indicate dalla lett. c) dell'articolo 2, comma 1, del decreto legge n. 93 del 2008. Sono da ritenersi "consolidati", ad esempio, i premi che continuano ad essere corrisposti per effetto di livelli di competitività e redditività acquisiti nel tempo, anche se inseriti in un nuovo sistema premiante, sempre collegato all'andamento aziendale.

Rientrano in ogni caso nella misura tutti i premi di produttività anche là dove l'istituzione del premio, erogato a livello aziendale, sia prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione ovviamente ricorrano le condizioni indicate dalla lett. c).

Per quanto concerne i premi di produttività di cui alla lett. c) della disposizione in commento, ai fini della applicazione della imposta sostitutiva rileva esclusivamente il momento di erogazione delle somme, che deve collocarsi tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008 (ovvero 12 gennaio 2009), anche se dette somme si riferiscono ad attività prestate in periodi precedenti ovvero a somme maturate in date anteriori al 1° luglio 2008, ma erogate successivamente proprio al fine di fruire dei benefici dell'agevolazione.

7. Soggetti senza reddito nel 2007

L'agevolazione si applica ai soggetti che nel 2007 hanno avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 30.000 euro. Con la circolare n. 49 del 2008 è stato chiarito che l'agevolazione spetta ai lavoratori che nel 2007 non hanno avuto redditi di lavoro dipendente. La norma non richiede ai fini dell'applicazione dell'agevolazione la presenza di un reddito per l'anno 2007, pertanto, si ritiene che non vi sia ragione per escludere i soggetti che nel 2007 non abbiano avuto alcun reddito.

8. Soggetti che nel 2007 erano residenti all'estero

La verifica del limite di reddito di euro 30.000 riguarda i soli redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del Tuir, compresi quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo, come ad esempio le pensioni e gli assegni ad esse equiparate e non rileva, quindi, l'eventuale superamento di tale limite per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

Si ritiene che ai fini della verifica in questione debba essere considerato il reddito di lavoro dipendente anche se lo stesso è riconducibile ad una attività di lavoro svolta all'estero. Ciò in quanto la soglia posta dalla norma, con riferimento al 2007, mira ad esprimere la capacità del soggetto di produrre un ammontare qualificato reddito di lavoro dipendente, e in tal senso rimane irrilevante la circostanza che l'attività di lavoro dipendente sia svolta all'estero e non abbia avuto rilevanza reddituale in Italia.

Pertanto, un soggetto che nel 2008 assume la residenza in Italia, che nel 2007 era residente all'estero e che ivi ha svolto attività di lavoro dipendente deve verificare la sussistenza del requisito reddituale di euro 30.000.

9. Incentivo all'esodo

Con riferimento agli elementi retributivi premianti di cui al comma 1, lett. c), dell'articolo 2 del decreto-legge n- 93 del 2008, la circolare n. 49 del 2008, paragrafo 1.7, ha chiarito che *“essi riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Rientrano pertanto nella misura, a titolo esemplificativo, premi di rendimento, forme di flessibilità oraria, maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di «banca delle ore», indennità di reperibilità o di turno, premi e somme corrisposte una tantum ecc., là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa.”*

L'agevolazione è dunque rivolta ad agevolare le prestazioni lavorative che *comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero competitività e redditività della impresa*. Non può trovare applicazione, invece, con riferimento alle erogazioni effettuate per incentivare le “risoluzioni consensuali” con i dipendenti, anche nelle ipotesi in cui tali incentivi siano determinati per realizzare affinamento della struttura organizzativa, finalizzato al miglioramento dell'efficienza dell'impresa, con l'obiettivo di incrementarne i livelli di produttività.

10. Lavoratori marittimi

Con risposta all'interpello n. 27 del 2008, prot. n. 25/I/0010826, il Ministero del lavoro della Salute e delle Politiche Sociali ha precisato che *“al di là del mero disposto formale, la ratio del*

provvedimento è quella di incrementare la produttività del lavoro e, pertanto, non sembra avere alcuna giustificazione l'esclusione dal beneficio di interi settori produttivi, come il settore dell'industria amatoriale, solo perché la disciplina dell'orario è contenuta in disposizioni di legge diverse da quelle recate dal D.Lgs. n. 66/2003. Va infatti precisato che il riferimento alla normativa del 2003 ha come fine esclusivamente quello di eludere prassi abusive circa la definizione di lavoro straordinario, la cui individuazione è compito delle legge e della contrattazione collettiva e non certo delle parti individuali del rapporto. Ai fini della applicazione della agevolazione in argomento, pertanto, nei settori in questione dovrà farsi riferimento alla normativa ed alla contrattazione collettiva di riferimento”.

Pertanto l' agevolazione fiscale in questione potrà trovare applicazione anche ai lavoratori marittimi, fermo restando che per l'individuazione del lavoro straordinario deve farsi riferimento alla normativa ed alla contrattazione collettiva di settore.

11. Lavoratori edili

Con riferimento agli elementi retributivi premianti di cui al comma 1, lett. c), dell'articolo 2 del decreto-legge n- 93 del 2008, la circolare n. 49 del 2008, paragrafo 1.7, ha chiarito che *“essi riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.*

La medesima circolare precisa che nel regime di tassazione agevolata rientrano anche quelle somme erogate dai datori di lavoro in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività, ancorché *determinati in ambito territoriale sulla base di indicatori correlati all'andamento congiunturale e ai risultati conseguiti dalle imprese di uno specifico settore in ambito territoriale.*

Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (come ad esempio, il superminimo individuale).

Si ritiene che l'elemento economico territoriale del settore edile debba essere incluso nell'applicazione dell'imposta sostitutiva qualora costituisca un elemento retributivo erogato in corrispondenza di incrementi di produttività, innovazione, efficienza, ovvero per il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa e non una somma stabilmente riconosciuta al lavoratore.

12. Retribuzioni convenzionali

L'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, prevede la deroga alle disposizioni che impongono la determinazione analitica dei redditi di lavoro dipendente effettivamente erogati, stabilendo che il reddito derivante dall'attività prestata all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, da dipendenti che nell'arco di dodici mesi ivi soggiornano per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con quello del, 'Economia e delle Finanze.

Le retribuzioni convenzionali sono stabilite annualmente in misura non inferiore al trattamento economico minimo previsto dai contratti collettivi nazionali per determinati settori.

Dall'introduzione del criterio convenzionale consegue che ogni retribuzione aggiuntiva a quella ordinaria (come, ad esempio, emolumenti in natura, indennità, straordinari, premi) non soggiacciono ad alcuna tassazione autonoma, dovendosi ritenere gli stessi assorbiti nella determinazione forfetaria della base imponibile realizzata attraverso il rinvio alle retribuzioni convenzionali.

Per quanto detto, nelle ipotesi di tassazione del reddito di lavoro dipendente sulla base delle retribuzioni convenzionali, le prestazioni di lavoro straordinario e a quelle premiali non potranno essere assoggettate all'imposta sostitutiva con l'aliquota del 10 per cento prevista dal decreto-legge n. 93 del 2008.

13. Straordinario erogato agli eredi

L'articolo 7, comma 3, del Tuir stabilisce che, in caso di morte dell'avente diritto alla prestazione, i redditi prodotti ma non percepiti dal deceduto e imputabili al periodo d'imposta secondo il criterio di cassa, sono determinati a norma delle disposizioni relative alla categoria di reddito di appartenenza e tassati in capo agli eredi separatamente, secondo le disposizioni degli articoli 17 e 18 del Tuir.

Trattasi di una disposizione di favore che individua nella tassazione separata la più adeguata modalità di prelievo anche nelle ipotesi in cui i redditi prodotti, ove fossero stati percepiti dal soggetto che li ha prodotti, non avrebbero potuto beneficiare della tassazione separata (in quanto non rientranti tra quelli indicati nell'articolo 17 del testo unico).

Con particolare riferimento ai redditi di lavoro dipendente, gli uffici dell' Agenzia provvedono

alla liquidazione della tassazione separata e applicano la tassazione ordinaria se questa risulta più favorevole al contribuente (articolo 17, comma 3, del Tuir).

Ciò premesso, si ritiene che la tassazione separata prevista dal legislatore in favore degli eredi ai sensi del menzionato articolo 7, comma 3, del Tuir, trovi applicazione con riferimento ai redditi che confluiscono nel reddito complessivo e non anche con i redditi soggetti ad imposta sostitutiva.

Pertanto, alle prestazioni di lavoro straordinario e a quelle premiali resta applicabile l'imposta sostitutiva con l'aliquota del 10 per cento prevista dal decreto-legge n. 93 del 2008, ferma restando la necessità che ricorrano le condizioni e i requisiti ivi previsti, da riferirsi al soggetto che ha prodotto il reddito (*de cuius*).

14. Modalità di calcolo dell'imposta sostitutiva

L'art. 2 del decreto-legge n. 93 del 2008 ha introdotto, con efficacia limitata al periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento, nel limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, sulle somme erogate a livello aziendale per prestazioni di lavoro straordinario e per prestazioni rese in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. L'agevolazione riguarda esclusivamente la tassazione delle retribuzioni individuate, le quali restano assoggettate per intero alla contribuzione previdenziale e assistenziale obbligatoria.

Circa le modalità di applicazione dell'imposta sostitutiva, il sostituto d'imposta calcola le ritenute da operare dopo aver sottratto dalla retribuzione da assoggettare a detta imposta le trattenute previdenziali obbligatorie. La ritenuta del 10 per cento deve essere applicata sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali. Pertanto, per calcolare il limite massimo di 3000 euro sul quale applicare l'imposta sostitutiva, il sostituto deve considerare gli importi erogati al dipendente al lordo dell'imposta sostitutiva ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

Esempio 1:

Retribuzione per straordinari	3000
Contributi	275,7 (3000 X 9,19%)
Imponibile imposta sostitutiva	2724,3
Imposta sostitutiva	272,43 (2724,30 X 10%)

Esempio 2:

Retribuzione per straordinari	4000
Contributi	367,6 (4000 X 9,19%)
Imponibile imposta sostitutiva	3000
Imposta sostitutiva	300 (3000 X 10%)

15. Dipendenti di pubbliche amministrazioni

L'articolo 2, comma 5, del decreto-legge n. 93 del 2008 stabilisce che sono esclusi dall'agevolazione i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che reca "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Al riguardo, si segnala che il comma 5 dell'art. 2 del *decreto-legge* prevede una verifica circa gli effetti della disposizione in commento ad opera del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro, cui

partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento anche ai dipendenti pubblici.

La disparità di trattamento tra settore pubblico e privato, collegata all'applicazione dell'art. 2 del D.L. n. 93 del 2008, trova la sua giustificazione nella natura sperimentale e transitoria della disposizione normativa, che richiede un'attenta valutazione in vista di una sua eventuale e più completa applicazione.

In sostanza, la norma nell'individuare i soggetti esclusi dall'agevolazione, fa riferimento ai *“dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* a nulla rilevando la circostanza che il rapporto di lavoro sia disciplinato da contratti di tipo privatistico ovvero da contratti stipulati per settori privati.

Resta pertanto escluso che possano fruire dell'imposta sostitutiva i dipendenti delle comunità montane, o altri dipendenti pubblici che eventualmente prestino l'attività sulla base di contratti collettivi applicabili al settore privato (ad esempio i dipendenti delle Autorità portuali).

16. Erogazioni liberali in natura

L'articolo 2, comma 6, del *decreto-legge* n. 93 del 2008 ha soppresso la previsione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del Tuir che escludeva dalla base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito di lavoro dipendente le erogazioni liberali effettuate dal datore di lavoro e taluni sussidi economici dallo stesso concessi. In particolare, le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti erano escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, fino a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

Per effetto della suddetta soppressione, le erogazioni liberali concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per l'intero importo, ferme restando le specifiche eccezioni previste nell'articolo 51 del Tuir.

In particolare, il comma 3 dell'articolo 51 citato testo unico esclude dalla formazione del reddito il valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati – determinato secondo i criteri indicati nel medesimo articolo 51 - se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro; la medesima norma stabilisce, inoltre, che se detto valore è superiore al limite indicato lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Si ritiene, al riguardo, che la previsione di cui al citato comma 3 dell'articolo 51 del Tuir fornisca i criteri per la determinazione del valore dei beni in natura, stabilendo altresì una soglia di detassazione, e che i medesimi criteri debbano essere utilizzati anche se benefit consiste in una erogazione liberale in natura. Ed infatti, la circolare n. 326 del 1997, in vigore della previsione agevolativa sulle liberalità ora abrogata, precisava che “ *ai fini del calcolo del limite in questione, non devono essere considerate le erogazioni liberali di importo complessivamente non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 concesse in occasione di festività o ricorrenze...*”.

Pertanto, con l'abrogazione della disposizione agevolativa relativa alle liberalità, le stesse, ove siano erogate in natura (sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi) possano rientrare nella previsione di esclusione dal reddito se di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro. Ai sensi del citato comma 3 dell'art. 51, peraltro, l'esclusione dal reddito opera anche se la liberalità è erogata ad un solo dipendente non essendo più richiesto che l'erogazione liberale sia concessa in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti, fermo restando che se il valore in questione è superiore a detto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Al riguardo si ritiene che tale disposizione da una parte consente di continuare ad agevolare talune forme di liberalità in natura di modico valore offerte usualmente ai dipendenti (come quelle legate alle festività) e, dall'altra, non è lesiva degli interessi erariali in quanto resta vincolata al rispetto dei limiti dettati dall'articolo 51 del Tuir.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dagli uffici.

CIRCOLARE N. 49



Direzione Centrale Normativa e Contenzioso



Ministero del lavoro, della salute e delle
politiche sociali

Roma, 11 luglio 2008

OGGETTO: Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie – art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 – “Misure sperimentali per l’incremento della produttività del lavoro” – Chiarimenti

INDICE

PREMESSA	3
1. SOMME EROGATE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDIARIO E PER I PREMI DI PRODUTTIVITA' – IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10% .4	
1.1. <i>Soggetti beneficiari</i>	4
1.2. <i>Soggetti esclusi</i>	5
1.3. <i>Somme oggetto dell'agevolazione</i>	6
1.4. <i>Imposta sostitutiva</i>	7
1.5. <i>Applicazione dell'imposta sostitutiva e adempimenti del sostituto d'imposta</i>	8
1.6. <i>Ulteriori disposizioni</i>	11
1.7 <i>Chiarimenti sui profili giuslavoristici</i>	11
2. ABROGAZIONE ARTICOLO 51, COMMA 2, LETTERA B), DEL TUIR..16	

PREMESSA

Con il decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, concernente “*Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie*” (di seguito *decreto*), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 maggio 2008, n. 124, il Governo ha introdotto misure urgenti di carattere finanziario mirate al sostegno della domanda ed all’incremento della produttività del lavoro e del potere di acquisto delle famiglie.

In particolare, l’articolo 2 del *decreto*, rubricato “*Misure sperimentali per l’incremento della produttività del lavoro*”, prevede, in via sperimentale, che nel secondo semestre 2008 sia applicata una tassazione agevolata:

- allo straordinario dei dipendenti nel settore privato;
- alle remunerazioni legate all’incremento di produttività del lavoro nel medesimo settore.

La misura agevolativa consiste nell’applicazione a dette somme, nel limite complessivo di 3.000 euro lordi, di un’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al dieci per cento.

Il comma 6 del medesimo articolo 2 dispone, inoltre, l’abrogazione dell’articolo 51, comma 2, lettera b) del TUIR che prevedeva l’esclusione di talune componenti dalla base imponibile rilevante ai fini dell’imposizione del reddito di lavoro dipendente.

Con la presente circolare si forniscono chiarimenti in merito alle richiamate disposizioni, finalizzati a risolvere dubbi interpretativi e ad agevolare gli adempimenti dei sostituti di imposta.

1. SOMME EROGATE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER I PREMI DI PRODUTTIVITA' – IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10%

1.1. Soggetti beneficiari

Ai sensi dell'articolo 2, comma 5, del *decreto*, le nuove misure fiscali sono riservate ai lavoratori dipendenti del settore privato, i quali abbiano percepito nel 2007 redditi di lavoro dipendente, di cui all'art. 49 del Tuir, di ammontare non superiore a 30.000 euro lordi.

Poiché la disposizione fa espresso riferimento ai “titolari di reddito di lavoro dipendente” l'agevolazione è riservata esclusivamente a questi, con esclusione dei titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità a progetto.

Ai fini della verifica della soglia reddituale cui la norma subordina l'accesso al regime sostitutivo, si deve considerare il reddito di lavoro dipendente, relativo al 2007, soggetto a tassazione ordinaria. Nella determinazione del predetto limite devono essere quindi esclusi eventuali redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2007 ed assoggettati a tassazione separata.

Il limite di 30.000 euro deve intendersi come ammontare complessivo, riferito a tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2007, anche in relazione a più rapporti di lavoro.

La verifica del limite di reddito di euro 30.000 riguarda i soli redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del Tuir, compresi quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo, come ad esempio le pensioni e gli assegni ad esse equiparate e non rileva, quindi, l'eventuale superamento di tale limite per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

Inoltre, la predetta verifica deve essere effettuata con riferimento all'anno 2007, a nulla rilevando la circostanza che nel 2008 il reddito di lavoro dipendente sia superiore al predetto limite di 30.000 euro.

1.2. Soggetti esclusi

Sono esclusi dalla misura sperimentale prevista per il secondo semestre 2008 i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che reca "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Trattasi dei dipendenti che prestano servizio in *"tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300"*.

Al riguardo, si segnala che il comma 5 dell'art. 2 del *decreto* prevede, al termine della sperimentazione, una verifica circa gli effetti della disposizione in commento ad opera del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro, cui partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento anche ai dipendenti pubblici.

1.3. Somme oggetto dell'agevolazione

L'art. 2 del *decreto* ha introdotto, con efficacia limitata al periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento, nel limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, sulle somme erogate a livello aziendale:

- a) per prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal 1° luglio al 31 dicembre 2008;
- b) per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche effettuate nel periodo suddetto (1° luglio – 31 dicembre 2008) e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del *decreto*;
- c) in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

In base al tenore letterale dell'art. 2, comma 1, del *decreto*, con riferimento alle prestazioni di lavoro di cui alle lettere a) e b) (prestazioni di lavoro straordinario e prestazioni di lavoro supplementare o rese in funzione di clausole elastiche), l'imposta sostitutiva si applica sui compensi relativi a prestazioni effettuate dal dipendente nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008, a condizione che nel medesimo periodo (fermo restando quanto si dirà in tema di cassa allargata) detti compensi vengano effettivamente erogati dal sostituto d'imposta.

Pertanto, e in via esemplificativa, lo straordinario e il lavoro supplementare effettuati a giugno 2008 e pagati a luglio 2008, così come quello effettuato a dicembre 2008 ma pagato dopo il 12 gennaio 2009 (principio di cassa allargata) devono essere esclusi dalla tassazione agevolata. Lo straordinario e il

supplementare effettuati a dicembre 2008 e retribuiti entro il 12 gennaio 2009 rientreranno invece nel regime agevolato.

Per quanto concerne i premi di produttività di cui al punto c) della disposizione in commento, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva rileva esclusivamente il momento di erogazione delle somme, che deve collocarsi tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008 (ovvero 12 gennaio 2009), anche se dette somme si riferiscono ad attività prestate in periodi precedenti.

In relazione agli aspetti giuslavoristici relativi agli istituti in questione si rinvia al successivo paragrafo 1.7.

1.4. Imposta sostitutiva

L'imposta sostitutiva è applicata agli emolumenti in commento, entro il limite di importo complessivo non superiore a 3.000 euro, erogati nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008.

Il limite reddituale suddetto deve intendersi al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento.

La disposizione in commento, nell'individuare l'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva in questione, fa riferimento esclusivamente alle “*somme erogate*”. Dal tenore letterale della norma emergono due considerazioni. La prima è relativa alle modalità – in denaro ovvero in natura - con le quali possono effettuarsi le erogazioni e conduce ad escludere dall'ambito di applicazione dell'agevolazione i compensi in natura erogati a titolo di corrispettivo del lavoro straordinario o supplementare effettuato dal lavoratore, ovvero erogati in relazione ad incrementi di produttività.

La seconda riguarda l'arco temporale cui riferire le erogazioni. Al riguardo, in applicazione del criterio di cassa previsto dall'articolo 51 del Tuir per l'imputazione al periodo d'imposta degli emolumenti di lavoro dipendente, deve

ritenersi che l'imposta sostitutiva si applica alle somme di cui all'art. 2 del decreto, percepite nel periodo dal primo luglio fino al termine del periodo d'imposta 2008. Tenendo conto altresì della disposizione generale di cui all'art. 51, comma 1, del Tuir, secondo cui si considerano percepiti nel periodo d'imposta le somme corrisposte fino al 12 gennaio dell'anno successivo, si ritiene che per il riscontro del limite di 3.000 euro occorra considerare, così come indicato nel paragrafo 1.3, le somme oggetto dell'agevolazione erogate nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 12 gennaio 2009.

La parte delle predette somme che supera il limite di 3.000 euro lordi concorre a formare il reddito complessivo del percipiente ed è assoggettata a tassazione con l'applicazione delle aliquote ordinarie.

L'importo di 3.000 euro è da intendersi come limite complessivo alla cui determinazione concorrono sia le somme erogate a titolo di retribuzione delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare effettuate, sia i premi di produttività. Tale limite, inoltre, non può essere superato neanche in presenza di più rapporti di lavoro.

1.5. Applicazione dell'imposta sostitutiva e adempimenti del sostituto d'imposta

Ai sensi del comma 3 dell'art. 2 del *decreto*, l'imposta sostitutiva è applicata direttamente dal sostituto d'imposta.

In particolare il sostituto d'imposta applica la tassazione sostitutiva in via automatica qualora egli stesso abbia rilasciato il CUD, in relazione a un rapporto di lavoro intercorso per l'intero 2007.

Se il sostituto tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che abbia rilasciato il CUD per il 2007 o l'abbia rilasciato per un periodo inferiore all'anno, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito

nel 2007, considerato che in tal caso il sostituto non è in grado di conoscere direttamente se nel 2007 il lavoratore abbia percepito più o meno di 30.000 euro a titolo di reddito di lavoro dipendente.

Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che nel 2007 non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Il dipendente è, in ogni caso, tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo, nelle ipotesi in cui:

- nel corso del 2007, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettabili ad imposta sostitutiva, abbia intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite di 30.000 euro di reddito da lavoro dipendente;
- nel corso del 2008, abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di 3.000 euro prestabilito dalla norma.

La norma prevede, tuttavia, che il lavoratore anche nei casi in cui il sostituto sia direttamente tenuto all'applicazione della imposta sostitutiva, possa rinunciare al regime sostitutivo, facendone richiesta per iscritto al proprio datore di lavoro. Ciò, ad esempio, quando l'imposta sostitutiva si presenti meno conveniente di quella ordinaria, in presenza di oneri la cui deduzione o detrazione sarebbe impedita dal meccanismo di imposizione sostitutiva.

A seguito di espressa rinuncia del lavoratore, l'intero ammontare delle somme in questione concorre alla formazione del reddito complessivo ed è assoggettato a tassazione ordinaria. Resta fermo che in sede di dichiarazione dei redditi il dipendente è tenuto a far concorrere al reddito complessivo i redditi che, per qualsiasi motivo, siano stati eventualmente assoggettati a imposta sostitutiva pur in assenza dei presupposti richiesti dalla legge. Analogamente, il contribuente utilizzerà la dichiarazione dei redditi per assoggettare gli emolumenti alla tassazione ordinaria nel caso in cui la ritenga più conveniente.

In assenza di rinuncia espressa da parte del dipendente, il sostituto d'imposta, ricorrendone i presupposti, procede all'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Ciò non toglie, tuttavia, che il sostituto d'imposta, ove riscontri che la tassazione sostitutiva risulti meno favorevole per il dipendente, pur in assenza di rinuncia da parte di questi, applichi la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente.

Qualora sussistono i presupposti richiesti dalla norma, l'imposta sostitutiva deve essere applicata sin dalla prima erogazione effettuata successivamente al 1° luglio 2008, fermi restando gli opportuni aggiustamenti da effettuare in sede di conguaglio di fine anno, ovvero in caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della fine dell'anno.

L'imposta sostitutiva, ove non trattenuta dal sostituto, può essere applicata dal contribuente in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi, semprechè ovviamente ne ricorrano i presupposti. L'imposta sostitutiva può essere oggetto di compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, concernente *“norme di semplificazione degli adempimenti dei contribuenti in sede di dichiarazione dei redditi e dell'imposta sul valore aggiunto, nonché di modernizzazione del sistema di gestione delle dichiarazioni”*.

Il sostituto d'imposta deve indicare separatamente nel CUD la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente. Il sostituto deve altresì indicare nel CUD, al fine di consentire i necessari controlli sulla corretta fruizione del beneficio, la parte di reddito, teoricamente assoggettabile ad imposizione sostitutiva, per la quale l'agevolazione non sia stata applicata in ragione della rinuncia espressa del contribuente o per altre cause.

Il sostituto d'imposta può compensare l'imposta sostitutiva con altre ritenute ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 novembre 1997, n. 445, recante *“norme sullo scomputo dei versamenti delle ritenute alla fonte, effettuati*

a fronte dei versamenti successivi, e sulla semplificazione degli adempimenti dei sostituti di imposta che effettuano ritenute alla fonte su redditi di lavoro autonomo di ammontare significativo”.

1.6. Ulteriori disposizioni

Per quanto riguarda l'accertamento, la riscossione, le sanzioni ed il contenzioso relativi all'imposta sostitutiva introdotta, il comma 4 dell'art. 2 in commento prevede l'applicazione, in quanto compatibili, delle ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

La disposizione in esame chiarisce, al comma 2, che i redditi soggetti all'imposta sostitutiva (che - come detto - non possono superare l'importo di 3.000 euro) non concorrono alla formazione del reddito complessivo IRPEF del percipiente.

Inoltre, ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 del *decreto*, gli stessi redditi soggetti all'imposta sostitutiva, entro il limite di 3.000 euro, non devono essere considerati ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) del percipiente o del suo nucleo familiare, di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109 (recante “*Definizioni di criteri unificati di valutazione della situazione economica dei soggetti che richiedono prestazioni sociali agevolate, a norma dell'articolo 59, comma 51, della legge 27 dicembre 1997, n. 449*”).

Per espressa disposizione del comma 2, dell'articolo 2, del *decreto*, i redditi soggetti all'imposizione sostitutiva in discorso devono essere computati ai fini del riscontro delle condizioni previste per l'accesso alle prestazioni previdenziali ed assistenziali.

La medesima norma, fa, tuttavia, salve le prestazioni in godimento in relazione ai redditi fino a 30.000 euro.

1.7 Chiarimenti sui profili giuslavoristici

Tra i profili di rilevanza giuslavoristica si pone il problema, in primo luogo, di definizione del concetto di lavoro straordinario. Il comma 1, lett. a), del *decreto* rinvia, genericamente, a prestazioni di lavoro straordinario di cui al decreto legislativo n. 66 del 2003, ragione per cui la tassazione agevolata troverà applicazione non solo alle prestazioni straordinarie rese oltre la 40^a ora (c.d. nozione legale) ma anche oltre il minor limite stabilito dai contratti collettivi.

A questo riguardo si ricorda infatti che il decreto legislativo n. 66 del 2003, all'articolo 1, comma 2, lett. c), definisce «*“lavoro straordinario” il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3*». In base all'articolo 3, a sua volta, «*l'orario normale è fissato in 40 ore settimanali; i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno*».

La precisazione “ai fini contrattuali” contenuta nell'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003 è stata ribadita dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 8 del 2005, secondo cui «*i contratti collettivi possono stabilire che la durata dell'orario normale sia ridotta rispetto al limite legale delle 40 ore. Questa facoltà ha ad oggetto una riduzione d'orario valida ai soli fini contrattuali*».

Qualora il contratto collettivo preveda una durata minore dell'orario normale, è evidente che le prestazioni lavorative svolte al di là dell'orario indicato dai contratti come “normale” rientrano, ai fini contrattuali e pertanto anche ai fini del calcolo della retribuzione, nella definizione di “lavoro straordinario”. La stessa circolare, al riguardo, precisava infatti «*il lavoro straordinario deve essere computato separatamente dal computo del lavoro normale e deve essere retribuito con una maggiorazione, rispetto al lavoro normale, il cui ammontare è stabilito dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima può disporre che, in aggiunta o in alternativa alla maggiorazione retributiva, i lavoratori possano usufruire di riposi compensativi*».

Sono i contratti collettivi, infatti, a stabilire la retribuzione che deve essere versata a titolo di straordinari e a definire quando – proprio a questi fini – il lavoro deve essere considerato tale, così come avviene anche per il caso di lavoro supplementare nel part-time.

Allo stesso modo, la circolare n. 8 del 2005, dopo aver dato atto che *«nel nostro ordinamento non vige più, pertanto, un limite positivo alla durata giornaliera del lavoro ma, semmai, un limite che può ricavarsi, a contrario, dal combinato disposto dagli articoli 7 e 8 del decreto nella misura di 13 ore giornaliere, ferme restando le pause.»* e che *“Tale individuazione risulta conforme al dettato costituzionale che impone alla legge di definire la durata massima della giornata lavorativa»*, chiarisce che *«la limitazione positiva della durata della prestazione lavorativa giornaliera, benché non sia disposta per legge, potrebbe essere disposta dalla autonomia privata, ma ai soli fini contrattuali, imponendo un limite anche alla modulazione, pertanto alla flessibilità, dell’organizzazione del lavoro nella sue caratteristiche temporali»*.

Pertanto, ove la autonomia privata preveda un limite alla durata giornaliera della prestazione lavorativa, la prestazione eccedente va considerata, “ai fini contrattuali”, e dunque dal solo punto di vista retributivo, come “straordinario” e, come tale, non può pertanto non rientrare nel regime di tassazione agevolata previsto dal *decreto*.

La precisazione che tale limitazione vale ai fini contrattuali, e non a quelli legali, chiarisce proprio l’aspetto del computo della retribuzione. Il fatto che l’eventuale limite stabilito dai contratti collettivi in misura inferiore alle 40 ore settimanali valga a soli fini contrattuali, serve invece a chiarire che di tale eventuale inferiore limite non si debba tener conto, invece, a fini sanzionatori, di adempimenti amministrativi o del rispetto di determinate norme di legge.

Si deve ulteriormente precisare che, come già ribadito dalla circolare n. 8 del 2005, la possibilità di ridurre il limite normale della attività lavorativa settimanale non spetta ai soli contratti collettivi nazionali, bensì anche ai contratti

territoriali e aziendali, purché stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Ove pertanto i contratti collettivi, anche di secondo livello o aziendali, prevedano che una retribuzione abbia carattere straordinario, ovvero che determinati emolumenti siano corrisposti *«in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa»*, come avviene anche per gli straordinari forfetizzati, ad esempio a personale di cui all'articolo 17, comma 5, del decreto legislativo n. 66 del 2003 (tra cui i “capi reparto” in quanto rivestano compiti propri del personale direttivo o comunque con potere di decisione autonomo), troverà applicazione il regime di tassazione agevolato benché si tratti di personale al quale non si applicano – ai fini normativi, ma non certo contrattuali – i limiti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003. Anche lo straordinario forfetizzato, reso oltre l'orario normale di lavoro previsto dal decreto legge n. 66 del 2003 o dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale applicabile rientra dunque nel regime di tassazione agevolata.

Compensi, premi o gettoni corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo (ordinario o di legge) e festivi, rientrano nello speciale regime di tassazione, nella misura in cui si tratta di compensi erogati per prestazioni di lavoro straordinario ai sensi del comma 1, lett. a), o siano comunque riconducibili alla ipotesi di cui al comma 1, lett. c).

Con riferimento invece a prestazioni di lavoro a tempo parziale, la misura di cui al comma, 1, lett. b) del decreto deve intendersi riferita – per identità di *ratio* – sia al lavoro supplementare sia con riferimento alle prestazioni rese in funzione di clausole elastiche: in entrambi i casi è infatti richiesto al lavoratore di svolgere una prestazione lavorativa eccedente rispetto all'orario inizialmente concordato. Tuttavia, in entrambi i casi, e al fine di evitare comportamenti fraudolenti, il beneficio spetta unicamente ai lavoratori il cui contratto di lavoro sia stato

stipulato (ovvero trasformato) prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del decreto.

Per quanto riguarda invece gli elementi retributivi premianti di cui al comma 1, lett. c), essi riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Rientrano pertanto nella misura, a titolo esemplificativo, premi di rendimento, forme di flessibilità oraria, maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di «banca delle ore», indennità di reperibilità o di turno, premi e somme corrisposte una tantum ecc., là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa.

Le somme di cui al comma 1, lett. c), non devono essere necessariamente previste in contratti collettivi, ma possono anche essere previste in modo unilaterale dal datore di lavoro purché siano documentabili (per esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta).

Il presupposto per la concessione del beneficio è che la somma corrisposta, anche se continuativa, sia riconducibile ad elementi di determinazione periodica, ancorché si tratti di situazioni già strutturate e consolidate prima della entrata in vigore del decreto. Per rientrare nel regime di tassazione agevolata gli incrementi di produttività, innovazione, efficienza, ovvero il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa non devono dunque essere necessariamente nuovi e innovativi rispetto al passato, né devono necessariamente consistere in risultati che, dal punto di vista meramente quantitativo, siano superiori a quelli ottenuti in precedenti gestioni, purché comunque costituiscano un risultato ritenuto positivo dalla impresa.

Nel regime di tassazione agevolata rientrano infine anche quelle somme erogate dai datori di lavoro in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed

efficienza organizzativa e altri elementi di competitività, ancorché determinati in ambito territoriale sulla base di indicatori correlati all'andamento congiunturale e ai risultati conseguiti dalle imprese di uno specifico settore in ambito territoriale. Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (come ad esempio, il superminimo individuale).

2. ABROGAZIONE ARTICOLO 51, COMMA 2, LETTERA B), DEL TUIR

L'articolo 2, comma 6, del *decreto* stabilisce che *“Nell'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, la lettera b) è soppressa”*.

La disposizione soppressa escludeva dalla base imponibile rilevante ai fini dell'imposizione del reddito di lavoro dipendente le erogazioni liberali effettuate dal datore di lavoro e taluni sussidi economici dallo stesso concessi.

Per effetto della suddetta soppressione, pertanto, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, per l'intero importo:

- le erogazioni liberali non superiori nel periodo d'imposta a 258,23 euro concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti;
- i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;
- i sussidi corrisposti a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172.

Si fa presente che, in applicazione del principio di cassa che caratterizza la tassazione dei redditi di lavoro dipendente, la richiamata disposizione abrogativa si applica con riguardo alle somme e ai valori erogati successivamente alla data di entrata in vigore del *decreto* (29 maggio 2008).

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dagli uffici.



Roma, 03 luglio 2008

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

***OGGETTO: Istanza di interpello - ART.11, legge 27 luglio 2000, n.212 -
articolo 51, comma 2, lettera g-bis), del D.P.R. n. 917 del 1986***

QUESITO

Il sig. XY era un dirigente di ALFA S.p.A. nel momento in cui la stessa aveva in essere due piani di stock option, deliberati negli anni 2002 e 2005, che prevedevano l'emissione di azioni ordinarie al servizio di diritti di opzione (*warrant*) non cedibili, assegnati gratuitamente ai dipendenti del gruppo.

Nei Regolamenti dei suddetti piani è previsto che:

- i beneficiari non possono esercitare le opzioni prima che sia trascorso un periodo (cosiddetto *vesting period*) triennale dalla data della loro assegnazione, fatto salvo il diritto ad un esercizio anticipato - decorsi due anni – e fino ad un massimo del 50 per cento dei *warrant* assegnati;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il Gruppo ed il beneficiario per pensionamento o invalidità o per altre cause diverse dalle dimissioni e dal licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, si interrompe il periodo di *vesting* ed il beneficiario può esercitare immediatamente i

propri *warrant*; in caso di morte del beneficiario tale facoltà viene concessa agli eredi.

A seguito del processo di integrazione societaria tra ALFA S.p.A. e BETA S.p.A., la società ALFA ha stipulato con il sig. XY un accordo transattivo che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dipendente.

In base al citato accordo ed in deroga a quanto previsto nei Regolamenti dei piani, ALFA S.p.A. ha riconosciuto al dirigente, una volta cessato dal servizio, il diritto di esercitare i diritti di opzione a suo tempo assegnati in deroga al periodo di *vesting* ivi previsto.

Al riguardo il dipendente istante ha fatto presente che, al momento della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dipendente, il periodo di *vesting* triennale era terminato soltanto con riferimento al primo piano e che, in ogni caso, è sua intenzione attendere il decorso del periodo triennale anche con riferimento al secondo piano.

Ciò premesso, con la presente istanza di interpello viene chiesto di conoscere se il regime fiscale di favore contenuto nell'articolo 51, comma 2, lettera *g-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR) possa ritenersi applicabile alla fattispecie in esame anche se il dipendente al momento dell'esercizio dei *warrant* non è più legato ad alcun rapporto di lavoro con il datore di lavoro che ha deliberato i relativi piani di *stock option*.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DALL'ISTANTE

Il sig. XY ritiene che la circostanza che il dipendente al momento dell'esercizio dei diritti d'opzione non sia legato più alla società da alcun rapporto di lavoro (in conseguenza e per effetto della stipula di un accordo transattivo che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) non preclude la possibilità di fruire del regime fiscale agevolativo, fermo restando il rispetto delle altre condizioni previste dalla legge.

PARERE DELLA DIREZIONE

Come noto la disciplina fiscale delle assegnazioni delle azioni ai lavoratori dipendenti è contenuta nell'articolo 51, comma 2, lettera g-bis), del TUIR, il quale in particolare dispone che non concorre a formare il reddito *“la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso a formare il reddito”*.

Secondo quanto previsto dal successivo comma 2-bis *“le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:*

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente”.

Tale disciplina di favore trae origine dalla volontà di incentivare il processo di fidelizzazione dei destinatari dei piani azionari, utilizzando le azioni quale strumento retributivo al fine di stimolare la produttività dei dipendenti.

La fidelizzazione è in genere legata al periodo di crescita di valore dei titoli ai quali si riferisce il diritto di opzione, ossia al cosiddetto *vesting period*.

In tal senso la norma disciplina l'utilizzo dei diritti di opzione assegnati per consolidare il vincolo che lega il dipendente al datore di lavoro attraverso un vincolo temporale che prescrive l'obbligo di non esercitare gli stessi diritti prima che siano trascorsi tre anni dalla data della loro attribuzione.

Nella fattispecie in esame il medesimo termine è dettato dalle specifiche clausole negoziali contenute nei regolamenti dei singoli piani. Tuttavia, in un successivo contratto stipulato tra le parti, al dipendente viene riconosciuta la possibilità di esercitare in via anticipata i diritti assegnati in un momento nel quale era ancora in essere il rapporto di lavoro, derogando ad un principio regolamentare stabilito dall'azienda al momento dell'approvazione del piano di incentivazione – opportunità alla quale il dipendente rinuncia per rispettare il vincolo posto dalla norma fiscale.

In sostanza, quindi, la società ha inteso riconoscere al dipendente un beneficio a prescindere dalla circostanza del proseguimento del rapporto lavorativo stesso.

Al riguardo, si osserva che la possibilità di attribuire tale beneficio rientra nelle prerogative del datore di lavoro. Un caso analogo si verifica quando la società consente l'esercizio dei diritti di opzione anche al soggetto che al momento della scadenza dei diritti è posto in quiescenza.

In tal modo il datore di lavoro riconosce *ex post* il contributo reso dal lavoratore quando svolgeva attività di lavoro dipendente consentendogli di beneficiare dell'incremento del valore delle azioni che egli stesso ha contribuito a formare.

L'esercizio delle opzioni e la conseguente assegnazione delle azioni da parte della società rappresenta, quindi, il momento conclusivo di quel processo di fidelizzazione e di incentivazione del dipendente che la società ha ritenuto opportuno porre in essere ed è di tutta evidenza che tale riconoscimento non può che derivare dal rapporto di lavoro preesistente.

Sulla base delle suesposte considerazioni, pertanto, si ritiene che la circostanza che il dipendente non sia legato da alcun rapporto di lavoro al momento dell'esercizio dei diritti d'opzione e della conseguente acquisizione delle azioni, non assuma alcun rilievo ai fini della possibilità di fruire del regime fiscale di favore di cui all'articolo 51, comma 2, lettera *g-bis*), del TUIR, fermo restando il rispetto di tutte le condizioni espressamente previste dalla norma.

A quest'ultimo proposito, deve essere considerato rilevante il fatto che l'ex dipendente attenda il decorso del triennio per esercitare i diritti di opzione rispettando, in tal modo, il dettato della lettera a) del comma *2-bis* del citato articolo 51.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente risoluzione vengano puntualmente osservati dagli uffici.



Roma, 4 gennaio 2008

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

OGGETTO: Trattamento fiscale dei piani di stock option – Riacquisto delle azioni da parte della società emittente - Art. 51, comma 2, lett. g) del TUIR.

Con l'interpello specificato in oggetto, concernente l'interpretazione dell'articolo 51, comma 2, lettera g) del D.P.R. n. 917 del 1986, è stato esposto il seguente

QUESITO

Nel corso del 2006, la Banca ALFA S.p.A. (di seguito ALFA), è stata oggetto di una offerta pubblica di acquisto da parte della società BETA S.A. (di seguito BETA).

L'operazione ha coinvolto tutti i soci di ALFA, compresi i dipendenti titolari di azioni ricevute nell'ambito dei piani di azionariato diffuso, individuati dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con D.P.R. 22 dicembre 1996, n. 917 (TUIR).

Tali dipendenti hanno aderito all'OPA mediante la sottoscrizione di un accordo con la BETA, in base al quale si sono impegnati a cedere alla medesima società le azioni ALFA da loro detenute, una volta decorso il periodo triennale di detenzione previsto dalla disposizione fiscale sopra citata.

Viene precisato dall'istante che entro la fine dell'esercizio in corso, ALFA sarà fusa per incorporazione dalla controllante BETA, con permanenza in Italia dell'attività bancaria italiana.

A seguito della fusione, i dipendenti che detengono le azioni ALFA, riceveranno in cambio azioni BETA.

Tale operazione determina alcuni effetti rilevanti dal punto di vista fiscale ed in particolare:

- alla data di fusione il rapporto di cambio tra le azioni, sulla base di un prefissato rapporto di cambio, non consentirà di avere un numero intero di azioni BETA e pertanto le medesime azioni sulle quali insisteranno diritti frazionari, saranno cedute sul mercato con il conseguente incasso da parte dei dipendenti della corrispondente somma in denaro;
- allo scadere del periodo triennale concordato tra le parti, BETA procederà al riacquisto delle proprie azioni dai dipendenti.

Sulla base di quanto premesso, la società istante chiede di conoscere:

1. se l'importo in denaro ricevuto dai dipendenti nel corso del triennio per effetto del rapporto di concambio faccia venir meno, nei limiti dell'importo ricevuto, il regime fiscale di esenzione, con conseguente applicazione delle ordinarie ritenute alla fonte e contribuzione previdenziale;
2. la modalità di determinazione dell'eventuale plusvalenza realizzata dai dipendenti a seguito della monetizzazione dei predetti diritti frazionari;
3. se il riacquisto di azioni proprie da parte di BETA, decorso il periodo triennale, faccia venir meno il beneficio fiscale originariamente riconosciuto ai dipendenti in sede di assegnazione di azioni da parte di ALFA, con la conseguente applicazione delle ordinarie ritenute alla fonte e dell'ordinaria contribuzione previdenziale.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

Con riferimento ai primi due quesiti, la società istante ritiene che la parziale monetizzazione dei diritti frazionari nel corso del periodo di detenzione triennale non faccia venir meno il regime fiscale di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR. La determinazione deriva dalla circostanza che l'incasso di tale importo è la diretta conseguenza dell'operazione di fusione e dell'impossibilità di assegnare, al momento del concambio, frazioni di azioni.

In mancanza di una specifica volontà sia da parte dei dipendenti, sia della società emittente le azioni, appare evidente, a parere dell'istante, che tale monetizzazione non rappresenta lo strumento per attribuire redditi da lavoro dipendente in esenzione di imposte e contributi. In mancanza di una finalità elusiva, pertanto, ALFA ritiene di non dover operare ritenute alla fonte sulle predette somme.

Conseguentemente l'importo incassato dai dipendenti dovrebbe determinare la riduzione del costo fiscalmente riconosciuto delle azioni vincolate assegnate da BETA a seguito della fusione.

Con riferimento al terzo quesito, concernente il riacquisto di azioni proprie da parte di BETA allo scadere del vincolo triennale di detenzione, la società istante ritiene che tale operazione non comporti il venir meno del beneficio fiscale, così come disposto dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, in quanto il vincolo temporale contenuto nella citata disposizione normativa va riferito non solo all'ipotesi in cui le medesime azioni siano cedute a terzi, ma anche nel caso in cui siano riacquistate dalla società emittente ovvero dal datore di lavoro.

In ordine alla sussistenza dei presupposti dell'agevolazione prevista al citato articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, la società istante, con successiva comunicazione pervenuta in data 2007, ha evidenziato che nella fattispecie non è configurabile l'ipotesi della cessione delle partecipazioni sottoscritte dai dipendenti a favore del datore di lavoro (società emittente).

Anche a voler ritenere che la cessione delle azioni a favore dell'emittente, benché effettuata dopo il triennio, comporta la revoca del beneficio fiscale, tale conseguenza – afferma l'istante – non può verificarsi nel caso di specie, ove si consideri che i dipendenti di ALFA, alla data della sottoscrizione della futura cessione delle azioni in loro possesso al gruppo BETA, non potevano essere a conoscenza della prospettiva di fusione con ALFA.

In virtù di tale presupposto, la società ritiene di non dover assoggettare a tassazione quale reddito da lavoro dipendente le somme percepite dai lavoratori al momento della cessione delle azioni.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, che disciplina il cosiddetto "azionariato popolare", prevede che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente *"il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione."*

La disposizione agevolativa, in sostanza, impone al dipendente assegnatario delle azioni un vincolo temporale con la finalità di escludere che l'operazione di azionariato popolare sia realizzata al solo fine di sottrarre a tassazione progressiva una parte di ciò che in realtà è retribuzione.

Il divieto di cedere le azioni oggetto di agevolazioni al datore di lavoro o alla società emittente assolve tra l'altro alla funzione di impedire eventuali accordi tra le parti che snaturerebbero le finalità dell'agevolazione.

In questi termini l'Agenzia delle Entrate si è già espressa con risoluzione n. 118/E del 12 agosto 2005, laddove è stato affermato che qualora le azioni siano cedute prima del termine del triennio, l'importo che non ha concorso a

formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione, quale compenso in natura di lavoro dipendente. Un analogo recupero a tassazione è previsto nel caso di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente a prescindere dal periodo di possesso. E' stato pertanto ribadito che la condizione del vincolo triennale di detenzione, così come disposto dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, debba essere riferito esclusivamente all'ipotesi in cui le azioni siano cedute a terzi, mentre in nessun caso spetta l'agevolazione nell'ipotesi in cui le medesime azioni siano riacquistate dalla società emittente ovvero dal datore di lavoro.

Ai sensi del combinato disposto dei commi 2, lettera g) e 2-bis del richiamato articolo 51 del Tuir, occorre altresì evidenziare che il trattamento riferito alle azioni emesse dall'impresa con la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro è esteso anche alle azioni emesse da società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. Con la conseguenza che la revoca dell'agevolazione si ha non solo nell'ipotesi di cessione a favore della società emittente, ma anche di cessione delle azioni oggetto di agevolazione a favore della società che abbia, tra l'altro, il controllo della società emittente.

Per completezza di trattazione occorre precisare che nella risoluzione n. 118 del 2005, richiamata dall'istante, proprio con riferimento ai piani di azionariato popolare, la cessione delle azioni prima del triennio veniva riconosciuta come non pregiudizievole al fine di beneficiare del particolare regime di favore in quanto effettuata in ottemperanza ad un preciso obbligo di legge (in quel caso la società cessionaria aveva esercitato il diritto, attribuito dalla legge olandese, di effettuare il c.d. *squeeze out* in vista del *delisting*).

Analoghe circostanze non sono rinvenibili nella fattispecie rappresentata dall'istante, dal momento che i dipendenti di ALFA hanno volontariamente ritenuto opportuno aderire all'OPA lanciata da BETA mediante la sottoscrizione di un accordo in base al quale si sono impegnati a cedere le azioni in loro possesso, sia pur una volta decorso il termine triennale. E' pertanto ravvisabile,

in tal caso, una manifestazione di volontà da parte dei dipendenti i quali, non vincolati da alcun obbligo di legge, hanno sottoscritto un accordo per monetizzare i titoli in loro possesso attraverso la cessione dei medesimi alla società BETA.

Nel caso di specie occorre rilevare che i dipendenti risulteranno assegnatari di azioni della società emittente BETA, ricevute in concambio delle azioni ALFA già in loro possesso. In tale contesto risulta plausibile – come sostiene la società istante - che i dipendenti alla data della sottoscrizione dell'accordo non fossero a conoscenza delle prospettive della futura fusione tra le due società, quale operazione straordinaria riconducibile alla volontà delle parti (sopravvenuta rispetto al momento dell'accordo) di modificare gli assetti societari dettata da criteri di opportunità aziendale e strategie di mercato. La mancata conoscenza da parte dei dipendenti della futura fusione di per sé non legittima l'esclusione del beneficio fiscale nel presupposto della identità soggettiva tra la società che ha emesso la partecipazione e quella che la ha acquistata.

Occorre tuttavia considerare che l'OPA lanciata dalla banca BETA non poteva che essere finalizzata ad assumere il controllo di ALFA.

Al momento della stipula dell'accordo, invero, era noto ai dipendenti che l'OPA lanciata dalla banca BETA risultava chiaramente finalizzata ad assumere il controllo di ALFA e che il medesimo accordo, di per sé funzionale all'acquisizione del predetto controllo, preludeva alla cessione definitiva della partecipazione nel successivo momento in cui la controparte si presenta come soggetto che esercita il controllo della ALFA.

Il che realizza obiettivamente la condizione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g) e 2-bis del Tuir, che comporta la revoca dell'agevolazione anche in caso di cessione delle azioni ad una società che controlla la società emittente.

La cessione delle azioni nel caso di specie, come ribadito dalla risoluzione n. 118/E del 2005, determina pertanto, al momento della vendita dei titoli con le modalità prospettate dall'interpellante, l'assoggettamento a tassazione quale

reddito da lavoro dipendente dell'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto delle azioni.

Sulla base delle suesposte considerazioni si ritiene, infine, che anche per le somme in danaro corrisposte ai dipendenti al momento della cessione dei diritti frazionari avvenuta nel corso del periodo di detenzione triennale, nei limiti dell'importo ricevuto, siano applicabili le ordinarie ritenute alla fonte quale reddito di lavoro dipendente.



Roma, 07 novembre 2007

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

OGGETTO: Trattamento fiscale dei piani di stock option deliberati prima del 3 ottobre 2006 – Opzioni parzialmente esercitate prima del compimento del vesting period triennale – Art. 51 comma 2, lett. g-bis) del TUIR

Con l'interpello specificato in oggetto, concernente l'interpretazione dell'articolo 51, comma 2, lettera g-bis) del DPR n. 917 del 1986, è stato esposto il seguente

QUESITO

ALFA S.p.A. ha in essere diversi piani di stock option deliberati in anni precedenti con la finalità di fidelizzare talune categorie di dipendenti o singoli amministratori della Società.

I suddetti piani prevedono, in particolare che:

- i beneficiari non possono esercitare le opzioni prima che sia trascorso un vesting period triennale dalla data di assegnazione, fatto salvo il diritto ad un esercizio anticipato - decorsi due anni – e fino ad un massimo del 50% dei warrant loro assegnati;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro per cause diverse dalle dimissioni o dal licenziamento per giusta causa, il beneficiario può esercitare immediatamente i diritti assegnati, indipendentemente dal periodo di vesting.

La società istante fa presente che in data successiva al 3 ottobre 2006 ed in pieno rispetto di tali previsioni regolamentari, alcuni beneficiari hanno esercitato anticipatamente i loro diritti, limitatamente al 50% dei warrant e decorsi due anni dalla data della loro assegnazione.

Al momento della vendita delle azioni, effettuata prima del compimento del vesting period minimo, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è stato assoggettato a tassazione, così come previsto dal comma 2-bis dell'articolo 51 del Tuir.

Viene ora chiesto di conoscere, in virtù delle modifiche al regime fiscale applicabile alle stock option, se coloro che abbiano esercitato le opzioni sulla base di quanto consentito dai piani di incentivazione dopo la data del 3 ottobre 2006 (comunque prima della scadenza del triennio) possano avvalersi del regime fiscale di favore con riferimento alle opzioni ancora da esercitare e per le quali viene rispettato il vesting period.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

La società istante ritiene che la previsione regolamentare che consente ai dipendenti di poter esercitare le opzioni loro assegnate in diversi momenti temporali, attribuisce a ciascuna delle *tranches* un autonomo contratto di opzione senza che le vicende giuridiche di una singola *tranche* debbano riflettersi sulle successive.

Secondo tale impostazione e considerando la possibilità di anticipare l'esercizio di una parte di opzioni dopo solo due anni e successivamente le rimanenti, viene considerata senza alcuna rilevanza la circostanza che per la prima assegnazione di azioni debba farsi riferimento alle ordinarie modalità di tassazione del lavoro dipendente, mentre l'ulteriore esercizio di opzioni faccia rientrare il dipendente nel regime fiscale agevolato.

A parere dell'istante, infatti, la parziale assegnazione di azioni ai beneficiari avvenuta in occasione del pensionamento di alcuni dipendenti ovvero in applicazione della facoltà prevista dai piani di anticipare l'esercizio di una parte delle opzioni precedentemente offerte, non preclude la possibilità di fruire dei benefici fiscali per le opzioni successivamente esercitate nel rispetto delle condizioni previste dalle disposizioni normative vigenti.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Le nuove disposizioni in materia di stock option, così come risultanti dalle modifiche apportate dal decreto-legge n. 262 del 2 ottobre 2006, convertito dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, hanno, come noto, introdotto nuove condizioni per poter usufruire del regime fiscale agevolato.

Tale regime è disciplinato dall'articolo 51, comma 2, lettera *g-bis*), del TUIR che prevede una forma di esenzione di una quota parte del reddito di lavoro dipendente in misura corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione del diritto di opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente per l'esercizio delle opzioni stesse, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta.

Secondo le nuove disposizioni, le ulteriori condizioni per l'applicazione dell'agevolazione fiscale prevedono che:

- l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Non verificandosi tali condizioni, la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione del diritto di opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente per l'esercizio delle opzioni stesse costituisce reddito di lavoro dipendente imponibile.

Per quanto concerne la prima condizione, ovvero che il cosiddetto "*vesting period*" non sia inferiore a tre anni, va innanzitutto evidenziata la finalità della norma che si pone l'obiettivo di assicurare il verificarsi della fidelizzazione del

destinatario del piano di *stock option* in genere legata al periodo di crescita di valore dei titoli ai quali si riferisce il diritto di opzione. Dall'interpretazione letterale del nuovo disposto normativo, appare evidente che tale condizione va verificata in concreto secondo le specifiche previsioni contenute nei piani deliberati dalle società.

Si ricorda che, in materia, la scrivente ha fornito precisazioni nelle circolari n. 1/E del 19 gennaio 2007 e n. 11/E del 16 febbraio 2007.

Con particolare riguardo ai piani di stock option già deliberati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina dettata dal decreto-legge n. 262 del 2006 (3 ottobre 2006), che non prevedono un termine per l'esercizio dell'opzione oppure prevedono un termine inferiore a tre anni, nelle richiamate circolari è stato affermato che per avvalersi della agevolazione fiscale è necessario adeguare preventivamente detti piani, prevedendo un termine per l'esercizio dell'opzione non inferiore a tre anni, senza che peraltro tale modifica potesse costituire una fattispecie novativa.

Tuttavia, su tale argomento - in risposta ad una interrogazione parlamentare - è stato affermato che *"... con riferimento ai piani in corso già deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto legge n. 262 del 2006 che prevedono un termine per l'esercizio dell'opzione inferiore a tre anni ovvero che non prevedono affatto un termine per l'esercizio dell'opzione, i dipendenti beneficiari di detti piani possono fruire del regime fiscale agevolativo a condizione che le opzioni assegnate loro prima del 3 ottobre vengano esercitate decorsi almeno tre anni dalla relativa data di assegnazione. In relazione a tali ipotesi, infatti, il comportamento del dipendente sarebbe conforme alla ratio della norma che ricollega il regime fiscale di favore alla fidelizzazione del dipendente all'azienda per almeno tre anni.*

Ovviamente tale interpretazione riguarda solamente i piani in corso già deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 262 del 2006 e non deve essere estesa in alcun modo ai piani deliberati dopo la data di entrata in vigore del suddetto decreto-legge per i quali, quindi, resta vincolante la

previsione espressa di un vesting period minimo triennale al fine di consentire ai dipendenti di fruire del regime fiscale agevolativo.”

Tale ulteriore puntualizzazione - recepita dall’Agenzia delle Entrate nella circolare n. 33/E del 24 maggio 2007 - ha consentito di superare alcune delle indicazioni fornite con le sopra richiamate circolari n. 1/E e 11/E, in particolar modo quelle relative alla necessità di adeguare taluni piani già deliberati alla data del 3 ottobre 2006.

Al fine di poter fruire delle agevolazioni fiscali previste, infatti, è sufficiente che l’esercizio delle opzioni assegnate ai dipendenti avvenga “di fatto” dopo che siano trascorsi almeno tre anni dalla data della loro assegnazione senza che si debba necessariamente provvedere a modifiche regolamentari del piano.

Tale interpretazione consente inoltre di superare gli ostacoli alle modifiche regolamentari del piano derivanti dall’eventuale esercizio di opzioni già effettuato da parte di alcuni dipendenti.

Si è inteso affermare, in buona sostanza, un principio di uniformità di trattamento tra i beneficiari di un medesimo piano per il quale determinati soggetti avevano esercitato i diritti di opzione loro assegnati prima delle intervenute modifiche normative - pertanto fruendo delle agevolazioni fiscali vigenti a tale data - e coloro i quali non avrebbero potuto fruire delle medesime agevolazioni. Il rispetto “di fatto” da parte di questi ultimi soggetti della condizione del vesting period triennale, garantisce in ogni caso di fruire dell’agevolazione in parola.

Nel caso che viene qui rappresentato dall’interpellante, l’esercizio di una parte dei diritti di opzione è avvenuto in data successiva a quella del 3 ottobre 2006, pertanto in vigenza della nuova disciplina fiscale introdotta dal citato decreto-legge n. 262 del 2006.

Occorre invero rilevare che i piani posti in essere da ALFA S.p.A, deliberati negli anni antecedenti tali modifiche normative, prevedono che i beneficiari degli stessi non possono esercitare i diritti di opzione prima che siano trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, in linea, quindi, con le nuove disposizioni.

Tuttavia, il parziale esercizio anticipato dei warrant ovvero l'esercizio avvenuto in caso di cessazione del rapporto di lavoro non consente ai medesimi dipendenti di fruire delle agevolazioni fiscali previste e la plusvalenza venutesi a determinare al momento della vendita delle azioni ricevute finisce necessariamente per concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente, come peraltro precisato anche dalla società istante.

Appare evidente, in tale contesto, che la scelta di taluni dipendenti di anticipare l'esercizio delle opzioni, ancorché in misura parziale, non può condizionare l'applicazione del regime fiscale di favore per gli altri dipendenti i quali, una volta decorso il termine triennale, esercitano i propri diritti.

Proprio in tale ottica vanno considerate le ultime indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con la già citata circolare n. 33/E, che ribadiscono l'esigenza di garantire la fruibilità dell'agevolazione fiscale a tutti quei soggetti che esercitano i diritti di opzione loro assegnati una volta trascorso un vesting period triennale.

Se da una parte l'esercizio di un certo numero di opzioni prima della scadenza del triennio rappresenta una libera scelta del dipendente che consapevolmente decide di rinunciare al beneficio fiscale nell'ottica di una diversa valutazione di convenienza, dall'altra non può disconoscersi che l'esercizio delle ulteriori opzioni da parte del medesimo dipendente avviene nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti.

L'esercizio di una ulteriore *tranche*, così come consentito dalle disposizioni regolamentari del piano, si verifica, infatti, una volta che sia trascorso il periodo minimo di tempo necessario al fine di potere beneficiare della tassazione di favore.

Si condivide pertanto l'interpretazione prospettata dalla società istante secondo la quale l'anticipato esercizio di una parte dei diritti di opzione assegnati ai dipendenti non precluda ai medesimi assegnatari la possibilità di fruire dei benefici fiscali per le opzioni successivamente esercitate, sempre che ciò avvenga nel rispetto delle condizioni previste dalla legge.

SENTENZA N. 231

ANNO 2005

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

- Piero Alberto	CAPOTOSTI	Presidente
- Fernanda	CONTRI	Giudice
- Guido	NEPPI MODONA	"
- Annibale	MARINI	"
- Giovanni Maria	FLICK	"
- Francesco	AMIRANTE	"
- Ugo	DE SIERVO	"
- Romano	VACCARELLA	"
- Paolo	MADDALENA	"
- Alfio	FINOCCHIARO	"
- Alfonso	QUARANTA	"
- Franco	GALLO	"

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 92, e 4, commi 112, 113, 114 e 115 della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), promosso dalla Regione Emilia-Romagna con ricorso notificato il 24 febbraio 2004 e depositato in cancelleria il 4 marzo 2004 ed iscritto al n. 33 del registro ricorsi 2004.

Visto l'atto di costituzione del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nell'udienza pubblica del 5 aprile 2005 il Giudice relatore Francesco Amirante;

uditi l'avvocato Giandomenico Falcon per la Regione Emilia-Romagna e l'avvocato dello Stato Franco Favara per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1.— Con ricorso notificato il 24 febbraio 2004 e depositato il 4 marzo 2004, la Regione Emilia-Romagna ha sollevato molteplici questioni di legittimità costituzionale della legge 24 dicembre 2003, n.

350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), tra le quali, in particolare, quelle relative agli artt. 3, comma 92, e 4, commi 112, 113, 114 e 115.

1.1— L'art 3, comma 92, dispone che «per l'attuazione del piano programmatico di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 28 marzo 2003, n. 53, è autorizzata, a decorrere dall'anno 2004, la spesa complessiva di 90 milioni di euro per i seguenti interventi:

a) sviluppo delle tecnologie multimediali;

b) interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare il diritto-dovere di istruzione e formazione;

c) interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti;

d) istituzione del Servizio nazionale di valutazione del sistema di istruzione».

La disposizione impugnata – osserva la ricorrente – integra e parzialmente modifica l'art. 1, comma 3, della legge 28 marzo 2003, n. 53, con cui il Governo veniva delegato ad emanare «norme generali sull'istruzione e sui livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale», nell'ambito delle quali veniva altresì previsto che il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca predisponesse, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge medesima, un piano programmatico di interventi finanziari, articolato in undici obiettivi da sottoporre all'approvazione del Consiglio dei ministri, previa intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281 la cui provvista finanziaria veniva rinviata alle leggi finanziarie degli anni successivi.

Rileva la Regione che la censurata previsione finanzia un piano – non ancora approvato – di specifici interventi che selezionano solo alcuni degli obiettivi fissati dalla legge di delega e toccano le attribuzioni regionali, nelle quali ricadono, “per esempio”, gli interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare la realizzazione del diritto-dovere di istruzione e formazione (lettera *b*) e gli interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti (lettera *c*). Di qui l'illegittimità della norma che, invece di assegnare i relativi fondi alle Regioni nel quadro delle regole di cui all'art. 119 Cost., finisce per finanziare interventi settoriali diretti ed unilateralmente decisi in materia di competenza concorrente, in contrasto con il Titolo V della Parte II della Costituzione.

1.2— L'art. 4, commi 112, 113, 114 e 115 della legge n. 350 del 2003 istituisce un fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, per sostenere programmi finalizzati alla partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime. La gestione del fondo è affidata ad un Comitato composto da esperti nominati in parte dal Ministero e in parte dalle associazioni sindacali.

Secondo la ricorrente la materia nel cui ambito, usando «un criterio di prevalenza», sembrano ricadere gli interventi in questione è la “tutela e sicurezza del lavoro”, che l'art. 117, terzo comma, Cost. assegna alla potestà concorrente.

Osserva la Regione che in materie non esclusive dello Stato, anche qualora possano configurarsi esigenze unitarie che ne giustifichino l'intervento legislativo, il nuovo Titolo V vieta che lo Stato

istituisca fondi speciali, anziché destinare le risorse alla finanza regionale secondo i principi dell'art. 119 Cost. Ancor più illegittimo sarebbe il fatto che il fondo sia affidato alla gestione statale, in tal modo violandosi sia la potestà legislativa regionale – che non avrebbe ovviamente modo alcuno di esplicarsi – sia la potenziale titolarità delle funzioni amministrative in capo alla Regione stessa.

Se pure un'eccezionale gestione unitaria fosse giustificata da interessi indivisibili (che peraltro non sono neppure affermati), la normativa risulterebbe comunque illegittima per il mancato coinvolgimento delle Regioni, secondo le modalità richieste dal principio di leale collaborazione, con la conseguente violazione del principio stesso.

1.3— Tali prospettazioni sono state ribadite in una memoria depositata nell'imminenza dell'udienza, in cui si qualifica l'impugnato art. 3, comma 92, come «lo strumento attraverso il quale viene sconvolto il meccanismo programmatico previsto dalla legge n. 53 del 2003». Ciò sarebbe dimostrato dal fatto che il Piano programmatico è ritenuto dal Governo un elemento che non condiziona gli interventi finanziari, disposti attraverso norme che – come quella impugnata – non seguono l'itinerario della leale collaborazione, ma vengono assunte unilateralmente, quali opzioni relative alle priorità da perseguire e quali linee di finanziamento tra il Ministero e le sue articolazioni periferiche (uffici scolastici regionali).

Quanto all'impugnativa dei commi da 112 a 115 dell'art. 4, la Regione osserva che si tratta di un fondo settoriale, affidato esclusivamente alla gestione statale, pur essendone evidente l'appartenenza alla “tutela e sicurezza del lavoro” (restando “alla periferia” eventuali riflessi civilistici della disciplina e quindi la materia dell'ordinamento civile), non essendovi dubbio che il sostegno di programmi finalizzati alla partecipazione dei lavoratori nell'impresa non serva tanto ad incrementare il patrimonio di quest'ultima, quanto piuttosto a migliorare le condizioni di espletamento del lavoro, consentendo ai dipendenti di svolgere un ruolo più adeguato all'interno dell'impresa. In ogni caso risulterebbe anche qui violato il principio di leale collaborazione.

2.— E' intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo la declaratoria d'inammissibilità, ovvero d'infondatezza del ricorso.

In particolare, quanto alla questione relativa al piano programmatico, si osserva come la norma censurata rechi soltanto una autorizzazione di spesa, in riferimento ad alcuni degli obiettivi sanciti dall'art. 1, comma 3, della legge n. 53 del 2003, disposizione non impugnata ma nei confronti della quale la doglianza sarebbe sostanzialmente diretta.

L'Avvocatura intervenuta conferma poi la circostanza del mancato raggiungimento dell'intesa relativamente al piano programmatico in sede di Conferenza unificata, aggiungendo che, in conseguenza della mancata intesa, una parte cospicua dei 90 milioni di euro in discussione non è stata spesa. In particolare, 21.270.000 euro sono stati destinati a «compensare la funzione tutoriale dei docenti», comportando quindi un aumento delle spese correnti per il personale docente della scuola, mentre 7.306.000 euro sono stati utilizzati per finanziare l'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI), «ente statale di ricerca» che, oltre ad avere fondamento in una autonoma e diversa disposizione, non sarebbe inseribile nella materia controversa; l'importo per l'istruzione post-secondaria e degli adulti, ipotizzato in euro 42.628.000, è rimasto non

utilizzato. Secondo l'Avvocatura, la materia del contendere dovrebbe residuare soltanto in riferimento a quest'ultimo aspetto, attesa la diversa destinazione impressa agli altri stanziamenti.

Nel merito la non fondatezza conseguirebbe alla mancanza di una invasione della sfera di competenza delle Regioni. Per di più, la competenza esclusiva dello Stato in tema di "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni" dovrebbe comportare anche le correlate possibilità di intervento finanziario.

Quanto poi alla questione relativa al Fondo per la partecipazione dei lavoratori nelle imprese, l'Avvocatura intervenuta richiama anzitutto la normativa comunitaria citata nel preambolo del d.m. 4 novembre 2004, costitutivo del Comitato paritetico (di cui alla norma impugnata), osservando come il legislatore abbia chiamato le parti sociali a cogestire attivamente le incentivazioni e quindi l'avvio di ogni programma di partecipazione dei lavoratori, visto che il comma 113 coinvolge le associazioni sindacali confederali dei lavoratori nella "gestione" delle incentivazioni e il comma 112 le ancora a "programmi predisposti per l'attuazione di accordi sindacali o (di) statuti societari". Secondo l'Avvocatura l'intervento in questione rientrerebbe nella materia "ordinamento civile", alla quale sarebbe riconducibile tutto ciò che attiene alla disciplina dei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, compreso quanto è prodotto da contratti collettivi o comunque da accordi tra le parti sociali. Inoltre la partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese incide in misura più o meno consistente sui rapporti societari, così ricadendo nel predetto ambito materiale ed esulando da quello lavoristico.

Considerato in diritto

1.— La Regione Emilia-Romagna ha impugnato numerose disposizioni della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), e, tra queste, in riferimento all'art. 119 Cost., l'art. 3, comma 92 e, in riferimento agli articoli 117, terzo comma, 118 e 119 Cost., l'art. 4, commi 112, 113, 114, 115.

La prima delle suindicate disposizioni è formulata nel modo che segue:

«Per l'attuazione del piano programmatico di cui all'art. 1, comma 3, della legge 28 marzo 2003, n. 53, è autorizzata, a decorrere dall'anno 2004, la spesa complessiva di 90 milioni di euro per i seguenti interventi:

- a) sviluppo delle tecnologie multimediali;
- b) interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- c) interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti;
- d) istituzione del Servizio nazionale di valutazione del sistema di istruzione».

La ricorrente premette che l'art. 1, comma 3, della legge n. 53 del 2003 prevedeva, tra l'altro, la predisposizione di un piano programmatico di interventi finanziari da parte del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da sottoporre all'approvazione del Consiglio dei ministri, previa intesa con

la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per il sostegno di undici interventi, indicati come obiettivi del piano. La ricorrente espone che il piano programmatico non è stato predisposto, sicché la disposizione censurata autorizza: «il finanziamento di specifici interventi, che selezionano solo alcuni degli obiettivi fissati dalla legge di delega, e sicuramente toccano le attribuzioni regionali (nelle quali ricadono, per esempio, gli interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare il diritto-dovere di istruzione e formazione, lett. *b*), e gli interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti, lett. *c*)». Ne consegue, a dire della ricorrente, la illegittimità della disposizione «in quanto, anziché assegnare i relativi fondi alle Regioni nel quadro delle regole di cui all'art. 119 Cost., finanzia interventi settoriali diretti – ed oltretutto unilateralmente decisi – in materia di competenza “concorrente”, vietati dal nuovo Titolo V» come questa Corte ha ripetutamente affermato.

I suindicati commi dell'art. 4 prevedono l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese che intervenga 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 (comma 112). E' prevista la costituzione, con decreto ministeriale, di un Comitato – composto di esperti in rappresentanza in parte del Ministero, in parte e in modo paritario delle associazioni sindacali di datori e di prestatori di lavoro – il quale tra l'altro ha il compito di redigere il regolamento per il proprio funzionamento, mentre con lo stesso decreto ministeriale sono stabiliti i criteri fondamentali di gestione del fondo (comma 113).

Con successivi decreti possono essere modificati i criteri di gestione sulla base del recepimento di eventuali accordi interconfederali o di avvisi comuni delle parti sociali, anche in attuazione degli indirizzi dell'Unione europea (comma 114).

Infine, il Comitato annualmente redige una relazione, da inviare al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, alle competenti Commissioni parlamentari ed al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (comma 115).

La Regione sostiene che le norme prevedono la costituzione di un fondo per finanziare interventi diretti da parte dello Stato i quali, in quanto concernono la materia della tutela e sicurezza del lavoro, di competenza legislativa concorrente, sono illegittimi.

L'Avvocatura dello Stato afferma invece che i finanziamenti attengono ai rapporti di lavoro ed agli assetti societari dei datori di lavoro e rientrano quindi nella materia “ordinamento civile”.

2.— Mentre altre disposizioni impugnate con lo stesso ricorso (n. 33 del ruolo 2004) sono oggetto di separati provvedimenti, le questioni appena enunciate, che vengono decise con la presente sentenza, in quanto non sono omogenee e attengono a materie diverse, in relazione alle quali sono evocati parametri in parte differenti, devono essere distintamente scrutinate.

3.— Riguardo alla questione avente ad oggetto il comma 92 dell'art. 3 le censure si appuntano più specificamente sulle disposizioni *sub b*) e *c*), mentre per quelle *sub a*) e *d*), esse sostanzialmente si limitano all'affermazione del loro contrasto con l'art. 119 Cost., anche se per tutte le norme impugnate, pur senza evocare espressamente il parametro dell'art. 117, terzo comma, Cost., la ricorrente denuncia

la violazione delle regole di riparto in tema di materie rientranti nella competenza legislativa concorrente.

Si rileva anzitutto che la istituzione del Servizio nazionale di valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione è stata disposta, insieme con il riordino dell'Istituto nazionale di valutazione del sistema dell'istruzione, con il decreto legislativo 19 novembre 2004, n. 286, il cui art. 15 ne prevede il finanziamento mediante l'utilizzazione di «quota parte dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 3, comma 92, della legge 24 dicembre 2003, n. 350».

Il finanziamento, pertanto, per quanto riguarda la finalità di cui alla lettera d) del comma 92 impugnato, ha la sua autonoma fonte normativa nell'art. 15 citato, non impugnato dalla Regione; da ciò consegue l'infondatezza della questione sotto tale profilo, in quanto l'eventuale violazione della competenza regionale non deriva dalla disposizione censurata.

Anche per la restante parte la questione non è fondata.

Si premette che il finanziamento di cui si tratta, le finalità cui esso è predisposto e la sua attuazione mediante iscrizione nella legge finanziaria, senza indicazione di somme e con salvezza della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica, erano già previsti dall'art. 1, commi 3 e 4, e dall'art. 7, comma 6, della legge n. 53 del 2003, norme non impuginate. Ed, infatti, la Regione ricorrente si duole soprattutto del fatto che le disposizioni della legge n. 350 del 2003 si siano discostate dalle statuizioni della legge n. 53 del 2003. Ma tale difformità può essere efficacemente censurata solo in quanto essa comporti una lesione della sfera di competenza regionale costituzionalmente garantita, lesione che l'interpretazione della normativa in argomento consente viceversa di escludere.

La ricorrente censura le disposizioni suindicate soprattutto per aver autorizzato la spesa pur in assenza del piano programmatico, la cui approvazione, secondo quanto stabilito dalla legge n. 53 del 2003, comporta l'intesa con la Conferenza unificata di cui al d.lgs. n. 281 del 1997.

La disposizione quindi lederebbe il principio di leale collaborazione per la cui attuazione nel caso in esame era prevista la forma più pregnante dell'intesa.

Senonché la norma può e deve essere letta in armonia con i principi costituzionali. Essa, infatti, richiama espressamente il piano programmatico di cui all'art. 1, comma 3, della legge n. 53 del 2003 e quindi anche le modalità della sua approvazione. Ciò comporta che l'autorizzazione alla spesa, oggetto della censura è pur sempre subordinata, per quanto concerne la sua concreta attuazione, all'approvazione del piano, a sua volta condizionata all'intesa con la Conferenza.

Dal riconoscimento alla disposizione censurata di tale contenuto, conforme alla sua formulazione letterale ed al suo scopo, consegue l'inesistenza del vizio di illegittimità costituzionale denunciato.

Si soggiunge che l'Avvocatura nella memoria ha riferito, senza essere smentita dalla difesa della Regione, che nel corso del 2004 l'autorizzazione alla spesa in esame non ha avuto concreta attuazione.

4.— La questione concernente l'articolo 4, commi 112, 113, 114 e 115 della legge n. 350 del 2003 è fondata nei limiti e per le considerazioni che seguono.

Secondo un principio più volte applicato da questa Corte, la legittimità delle norme statali istitutive di nuovi fondi è condizionata di norma, per quanto riguarda la competenza ad emanarle, alla inerenza della destinazione dei finanziamenti a opere e servizi rientranti in materie di competenza

statale. La finalizzazione dei finanziamenti a scopi rientranti in materie di competenza residuale delle Regioni o anche di competenza concorrente comporta la illegittimità costituzionale delle norme statali (sentenze n. 51, n. 77, n. 107, n. 160 del 2005).

Tuttavia, come pure è stato già rilevato, la complessità della realtà sociale da regolare comporta che di frequente le discipline legislative non possano essere attribuite nel loro insieme ad un'unica materia, perché concernono posizioni non omogenee ricomprese in materie diverse sotto il profilo della competenza legislativa (materie di competenza esclusiva statale e materie di competenza residuale regionale, materie di competenza esclusiva statale e materie di competenza concorrente). In siffatti casi di concorso di competenze questa Corte ha fatto applicazione, secondo le peculiarità dell'intreccio di discipline, del criterio della prevalenza di una materia sull'altra e del principio di leale cooperazione (sentenze n. 370 del 2003 e n. 50 del 2005).

Ciò premesso, al fine di identificare la materia o le materie cui le disposizioni censurate attengono occorre tener conto del contesto storico-sistematico in cui s'inseriscono.

Esse sul piano interno trovano il loro fondamento nell'art. 46 Cost. e, quindi, nel riconoscimento del diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende. In riferimento al diritto comunitario – cui il comma 114 fa espresso anche se generico richiamo – dette norme si ricollegano ad una serie di provvedimenti susseguitisi nel tempo, menzionati nella relazione illustrativa presentata al Parlamento in sede di discussione ed anche nell'epigrafe del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 4 novembre 2004, emesso in esecuzione dell'impugnato comma 113; tra questi, anzitutto, alla direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994, relativa all'istituzione di un Comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, attuata con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74. Le disposizioni in oggetto si connettono anche alla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, istitutiva di un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Ritiene la Corte che i finanziamenti predisposti sul fondo istituito con il comma 112, in quanto finalizzati a progetti inerenti alla costituzione di organi o alla regolamentazione di procedure di informazione o di mera consultazione dei lavoratori sulla vita delle aziende e sulle scelte di massima da compiere, attengano alla tutela del lavoro, esaurendosi essi nell'ambito di un rafforzato svolgimento delle relazioni industriali, senza modificare gestioni o assetti imprenditoriali e senza direttamente incidere sul rapporto di lavoro.

Le norme impugnate ed i progetti da esse previsti, però, si ricollegano anche ad atti comunitari che concernono lo statuto della società europea, con la previsione di organi decisionali e non solo destinatari di informazione o autori di atti consultivi (v., in particolare il regolamento CE del 8 ottobre 2001 n. 2157/2001, relativo allo statuto della società europea, nonché la direttiva in pari data concernente il completamento dello statuto per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori).

Sotto tale angolo visuale i progetti concernenti il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle aziende finiscono per riguardare, da un lato, le strategie ed alcuni profili strutturali delle imprese, dall'altro, con l'attribuzione ai lavoratori componenti di determinati organi di garanzie assimilabili a

quelle riconosciute ai rappresentanti sindacali, la stessa disciplina del rapporto di lavoro. Ne consegue che le disposizioni censurate non esauriscono la loro efficacia nella materia della tutela del lavoro ma attengono anche – e in misura non secondaria – all’ordinamento civile.

Da quanto detto consegue che il complesso normativo oggetto della impugnazione viene a collocarsi all’incrocio di materie rispetto alle quali la competenza legislativa è diversamente attribuita dalla Costituzione: esclusiva dello Stato in tema di ordinamento civile, concorrente in materia di tutela del lavoro. Se la prima giustifica la legittimazione dello Stato a dettare norme primarie e quindi l’emanazione del decreto attuativo e di quelli successivi (comma 114) sotto il profilo dell’esigenza di un progetto unitario di disciplina della società europea, l’esistenza della seconda rende illegittima, anche ai sensi dell’art. 119 Cost., l’esclusione delle Regioni da ogni coinvolgimento, in violazione del principio di leale collaborazione. E’ su questo piano e in questi limiti che le norme censurate presentano un profilo di illegittimità costituzionale cui occorre porre rimedio.

Premesso che il principio di leale collaborazione può essere diversamente modulato poiché nella materia in oggetto non si riscontra l’esigenza di specifici strumenti costituzionalmente vincolati di concretizzazione del principio stesso, deve essere rimessa alla discrezionalità del legislatore la predisposizione di regole che comportino il coinvolgimento regionale.

In conclusione, ferma restando la sostanziale coerenza della previsione dello strumento di monitoraggio di cui al comma 115 con l’istituzione del fondo e la sua compatibilità, alle dette condizioni di gestione concertata, con gli evocati parametri, va dichiarata l’illegittimità costituzionale dell’art. 4, commi 113 e 114 della legge n. 350 del 2003 in quanto non è previsto alcuno strumento volto a garantire la leale collaborazione tra Stato e Regioni (v. sentenze n. 51 e n. 162 del 2005).

P. Q. M.

LA CORTE COSTITUZIONALE

riservata ogni decisione sulle ulteriori questioni di legittimità costituzionale della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), sollevate dalla Regione Emilia-Romagna con il ricorso in epigrafe;

dichiara l’illegittimità costituzionale dell’art. 4, commi 113 e 114, della legge n. 350 del 2003, in quanto non prevede alcuno strumento volto a garantire la leale collaborazione tra Stato e Regioni;

dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 92, e 4, commi 112 e 115, della legge n. 350 del 2003, sollevate, in riferimento agli artt. 117, 118 e 119 della Costituzione, dalla Regione Emilia-Romagna con il ricorso indicato in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, l’8 giugno 2005.

F.to:

Piero Alberto CAPOTOSTI, Presidente

Francesco AMIRANTE, Redattore

Giuseppe DI PAOLA, Cancelliere

Depositata in Cancelleria il 16 giugno 2005.

Il Direttore della Cancelleria

F.to: DI PAOLA

Contributi – Sgravi (Benefici. Esenzioni, Agevolazioni) – Contribuzione agevolata per le somme accantonate da datori di lavoro a favore di gestioni eroganti prestazioni previdenziali ed assistenziali integrative - Presupposto - Contribuzioni di natura retributiva - Spettanza del beneficio - Esclusione –

Fattispecie relativa all'assegnazione ai dipendenti della Banca Popolare di Verona di una quota degli utili destinata al fondo di previdenza integrativa aziendale.

Corte di Cassazione – 29.10.2004, n. 20994 - Pres. Mattone - Rel. Amoroso -PM. Destro (Conf.) – INPS (Avv.ti Sgroi, Fonzo) - Banca Pop. Verona (Avv.ti Flammia, mercanti, Dalla Bernardina) In base alla disciplina dettata dall'art. 9 bis D. L. n. 103 del 1991, convertito nella legge n. 166 del 1991, così come novellato (a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 421 del 1995) dall'art. 1, comma centonovantatreesimo, legge n. 662 del 1996, il beneficio della contribuzione agevolata sulle somme versate in favore di gestioni previdenziali integrative previste dai contratti collettivi presuppone che si tratti di contribuzione erogata direttamente dal datore di lavoro alla gestione previdenziale e non ricorre, invece, allorché la contribuzione abbia natura retributiva (Nella specie, alla stregua di tale principio, la S.C. ha escluso la spettanza del beneficio in relazione all'assegnazione ai dipendenti della Banca Popolare di Verona di una somma pari al 7,5 per cento del riparto degli utili, destinata al fondo di previdenza integrativa aziendale, essendosi accertato che tali somme erano attribuite ai dipendenti mediante versamento sui conti individuali e restituite agli stessi in caso di mancato utilizzo ai fini previdenziali).

Fatto

1. Con decreto n. 1283/94 il Pretore di Verona, su istanza dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ENPS, ingiungeva alla locale Banca Popolare il pagamento della somma di £ 22.556.821 per omissioni contributive, accertate con verbale ispettivo in data 29 marzo 1994 ed afferenti il periodo dal 1° agosto 1988 al 31 dicembre 1993. Su opposizione proposta dalla Banca ingiunta, con sentenza n. 1164 del 9 novembre 1995, il Pretore, riuniti i giudizi di opposizione, dichiarava prescritti gli obblighi contributivi per assegni familiari dovuti fino al 30 marzo 1989 e, revocati i provvedimenti monitori, condannava la detta Banca al pagamento degli importi residui.

2. La decisione veniva appellata dall'Istituto bancario, il quale deduceva la violazione degli art. 635, comma 2, e 638 cod. proc. civ. e l'erronea qualificazione della natura dei versamenti effettuati ai sensi dell'art 58 lett. A) del proprio Statuto. Il Tribunale di Verona, in parziale accoglimento del gravame, con sentenza del 21 febbraio 13 marzo 1997 dichiarava non dovuti i contributi pretesi dall'INPS con riguardo ai versamenti integrativi previdenziali e assistenziali, effettuati in favore del Fondo aziendale integrativo delle pensioni INPS, di cui al citato art. 58 dello Statuto, e confermava, nel resto, la sentenza del primo giudice. Il Tribunale, a sostegno della propria decisione, osservava: a) che l'attestazione scritta del Direttore della sede provinciale di lavoro era prova idonea, ai fini dell'art. 635 cod. proc. civ., per l'emissione del decreto ingiuntivo; b) che, nella specie, le omissioni contributive riguardavano il personale della Banca Popolare addetto alla attività di esattoria ed al settore bancario ed erano relative a due profili: quello dell'importo da calcolare sugli accantonamenti in favore del Fondo di previdenza aziendale della Banca e quello dell'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della medesima in ragione di 2,5 azioni per ogni anno di anzianità con un minimo di dieci azioni, in occasione del 125° anniversario dalla fondazione dell'Istituto di credito; e) che il Fondo integrativo era finalizzato "a precisi obiettivi di conseguimento di integrazioni previdenziali in forma privata"; d) che non poteva qualificarsi "retribuzione" un importo, di cui il dipendente non avesse l'effettiva disponibilità, e che, nel contempo, fosse obbligatoriamente ed espressamente destinato a fini

previdenziali, sicché la disposizione dell'art. 9 bis del D.L. n. 103 del 1991, convertito in legge n. 166/91, poteva essere interpretata nel senso che è esentato dall'obbligo contributivo il datore di lavoro che deve versare alla previdenza integrativa somme formalmente destinate ai propri dipendenti; e) che, pertanto, l'accredito sui "conti individuali" del Fondo della quota del 7,5% del riparto degli utili della Banca Popolare di Verona rappresentava una posta contabile, "salva restando l'obbligatorietà della destinazione di essi al fine previdenziale di cui si è detto"; f) che i versamenti della Banca sul Fondo di previdenza, ai sensi dell'art. 58 dello Statuto e dell'art. 5 del Regolamento del Fondo medesimo, costituivano, quindi, lo strumento tecnico con il quale la detta Banca provvedeva direttamente al finanziamento di un fine previdenziale, come tale esente da contribuzione *ex art. 9 bis* citato; g) che a nulla valeva, in contrario, la normativa contenuta nell'art. 11 del Regolamento del fondo suddetto, che sanciva che la contribuzione in questione nel caso in cui un dipendente non maturasse un periodo minimo di anzianità idoneo per poter beneficiare delle prestazioni previdenziali integrative - dovesse essere restituita allo stesso dipendente.

L'ipotesi della restituzione in quanto eccezionale non poteva configurare il versamento come di natura retributiva, ma, al più, come versamento *sui generis* "assimilabile in parte ad una liberalità"; h) che l'elargizione ai dipendenti di quote azionarie era stata deliberata dopo insistenti richieste delle rappresentanze sindacali degli stessi di essere ammessi all'azionariato della Banca Popolare di Verona ed a seguito di accordi con le predette rappresentanze sindacali. La decisione di attribuire delle quote azionarie in occasione del 125° anniversario della fondazione della Banca era stata un pretesto formalistico diretto "a potenziare l'immagine dell'istituto o in previsione di controversie del tipo della presente". Il 125° anniversario di fondazione non appariva, quindi, "una ricorrenza di particolare significato", così che l'assegnazione di azioni, all'esito di trattative, aveva natura "palesamente retributiva".

3. Avverso tale sentenza di appello l'INPS proponeva un primo ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

In particolare con il primo motivo del ricorso principale, l'INPS denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 9 bis della legge n. 166 del 1991 e motivazione omessa, insufficiente e comunque erronea (art. 360, n. 3 e n. 5, cod. proc. civ.).

L'Istituto ricorrente sosteneva che il punto centrale della controversia era se alla quota del 7,5% di riparto degli utili netti di bilancio si dovesse negare la natura di retribuzione e se, quindi, l'accredito di detta quota su conti individuali, intestati ai dipendenti della Banca, si potesse considerare una semplice "posta contabile". Il Tribunale aveva escluso la natura retributiva sul rilievo che i dipendenti non avevano la disponibilità effettiva delle somme. Ma così opinando rilevava la difesa dell'INPS lo stesso Tribunale aveva errato, atteso che esisteva una serie di erogazioni del datore di lavoro, che, pur non essendo nella disponibilità materiale e giuridica del prestatore, erano pacificamente considerate di natura retributiva, in quanto si trattava di somme erogate "in dipendenza del rapporto di lavoro" e come tali assoggettate a contribuzione.

L'Istituto ricorrente principale deduceva poi che, nella specie, l'assegnazione ai dipendenti della Banca Veronese di una quota del 7,5% degli utili netti costituiva una erogazione "retributiva", possedendo i caratteri tipici della retribuzione: obbligatorietà, continuità e dipendenza dal rapporto di lavoro. Del resto, l'art. 9 bis della legge n. 166/1991 (rispetto all'impostazione che aveva ispirato l'art. 12 legge n. 153 del 1969) si era limitato ad introdurre un'eccezione in più (alla regola dell'assoggettamento a contribuzione), escludendo dall'obbligo contributivo solo "le contribuzioni e somme versate o accantonate da parte del datore di lavoro a finanziamento di ", Nella specie, il Tribunale aveva omesso di valutare elementi essenziali ed aveva, invece, erroneamente valutato quelli esaminati, dal momento che doveva accertare se le somme in questione affluivano al Fondo, provenendo dalla Banca o dai lavoratori, e che, dalle norme statutarie, si deduceva che si trattava di somme attribuite dalla Banca ai

propri dipendenti e versate su conti individuali, dai quali, poi, affluivano al Fondo e che si trattava di somme, restituite ai dipendenti nel caso in cui costoro non avessero maturato il diritto presso il Fondo. L'INPS quindi confutava la tesi della Banca resistente che deduceva, in contrario, che, non avendo i propri dipendenti F "effettiva disponibilità" dell'importo corrispondente alla quota di utili pari al 7,50% ed essendo detta quota espressamente ed obbligatoriamente destinata al fine previdenziale, non sarebbe stato configurabile, in concreto, una natura retributiva di quella quota.

4. La Banca Popolare di Verona Banco S. Geminiano e S. Prospero Soc. Coop. a r.l. resisteva con controricorso e ricorso incidentale condizionato con tre motivi.

In particolare con il secondo motivo del ricorso incidentale condizionato la Banca Popolare di Verona denunciava violazione e falsa applicazione dell'art. 12 n. 6 della legge 30 aprile 1969 n. 153, ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione. La Banca sosteneva che il Tribunale aveva erroneamente ritenuto che l'attribuzione, a titolo di liberalità, di n. 2,5 azioni per ogni anno di anzianità (con un minimo di 10), a tutti i dipendenti in occasione del 125° anniversario della fondazione di essa Banca, fosse un pretesto formalistico per assegnare le azioni a seguito di insistenti richieste degli stessi dipendenti per mezzo delle loro organizzazioni sindacali, e che aveva, quindi, erroneamente ritenuto la natura retributiva di dette azioni.

5. Questa Corte con la sentenza 21 luglio 2000 n. 9634 ha ritenuto che il primo motivo del ricorso dell'INPS fosse fondato.

La Corte ha ricordato il principio, costantemente affermato nella giurisprudenza di legittimità, secondo cui il concetto di retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 è più ampio rispetto al concetto di retribuzione generalmente applicabile ai fini della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La disposizione citata, infatti, ha adottato il principio di causalità il cui ambito applicativo supera quello del principio di corrispettività " che porta ad escludere dalla nozione di retribuzione utile ai fini contributivi esclusivamente le erogazioni derivanti da causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro, le quali sono tassativamente elencate dalla disposizione stessa, sicché non sono ammissibili al riguardo analogie ed equiparazioni se non nei limiti puntualmente individuati da disposizioni successive.

Il Tribunale secondo la cit. pronuncia di questa Corte era pervenuto alla soluzione favorevole all'Istituto bancario, negando la natura retributiva della quota del 7,50% degli utili netti, ed affermando che le corrispondenti somme erano versate al Fondo aziendale integrativo (delle pensioni INPS) dal medesimo Istituto bancario e non dai dipendenti.

Ciò, nonostante lo stesso Tribunale avesse qualificato "macchinoso" il meccanismo creato dall'art. 58 dello Statuto sociale, individuando detto meccanismo in realtà come "lo strumento tecnico mediante il quale il datore di lavoro provvedeva esso stesso al finanziamento".

La tesi del Tribunale si presentava erronea ad avviso della Corte " perché la tassatività delle ipotesi di esclusione dalla contribuzione impedisce, anzitutto, di estendere tale regime a casi non previsti. Per un'esatta qualificazione giuridica della fattispecie sottoposta al suo esame, il Tribunale veneto doveva, in primo luogo, stabilire se le somme in questione affluissero al Fondo integrativo aziendale in forza del "macchinoso meccanismo" delineato dal menzionato art. 58 dello Statuto direttamente dalla Banca o dai lavoratori. Se, invero, come era pacifico tra le parti (ed accertato dai giudici di merito), si trattava di somme, attribuite dalla Banca Popolare di Verona ai propri dipendenti, e versate su conti individuali; si trattava di somme che dai conti individuali affluivano al Fondo integrativo; e si trattava di somme che erano restituite ai dipendenti della suddetta Banca nel caso in cui costoro non maturassero il diritto presso il Fondo medesimo, conseguiva che, alla stregua del principio di diritto dinanzi ricordato, l'erogazione di cui si controverteva aveva natura retributiva, in quanto non derivante da una causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro.

Ne era consentita secondo la Corte un'interpretazione estensiva dell'art. 9 bis della legge n. 166/1991, che, essendo norma che faceva eccezione al generale principio della omnicomprensività della

contribuzione previdenziale, non si prestava ad alcuna equiparazione, a maggior ragione ove si considerava che la "restituzione al dipendente" (nel caso di mancata maturazione del diritto presso il Fondo integrativo) contrariamente all'opinione del giudice di appello dimostrava incontrovertibilmente che le somme, erogate dalla Banca, erano attribuite definitivamente ("causalmente") proprio al dipendente.

5. Con la medesima pronuncia questa Corte ha anche accolto il secondo motivo del ricorso incidentale condizionato (relativo all'assegnazione straordinaria di azioni ai dipendenti), di cui più ora non si discute.

In conclusione questa Corte ha accolto il primo motivo del ricorso principale ed il secondo motivo di quello incidentale, dichiarati assorbiti, rispettivamente, il secondomotivo del ricorso principale ed il terzo di quello incidentale, ed ha rigettato il primo motivo del ricorso incidentale.

6. Riassunto il giudizio il Tribunale di Vicenza, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando, così ha provveduto con sentenza n. 9 dell'14 marzo 2002: in parziale riforma della sentenza n. 1165/95, pronunciata dal Pretore di Verona Giudice del Lavoro in data 9/11/95, dichiarava non dovute le contribuzioni pretese dall'INPS nei confronti della Banca Popolare di Verona Banco di S. Genniano e S. Prospero soc. coop. a r.l. relativamente ai versamenti integrativi previdenziali e assistenziali effettuati a favore del Fondo aziendale integrativo delle pensioni INPS e all'attribuzione di 2,5 azioni per ogni anno di servizio a favore dei dipendenti in occasione del 125° anniversario della fondazione; dichiarava inammissibile la domanda di ripetizione formulata dalla Banca Popolare di Verona Banco di S. Geminiano e S. Prospero soc. coop. a r.l.; condannava l'INPS a rifondere alla banca predetta le spese processuali di tutti i gradi del giudizio, liquidate, per ciascun grado, in complessivi euro 10.400, di cui euro 3000 per diritti ed il resto per onorari.

7. Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione l'INPS con un solo motivo di impugnazione. Resiste con controricorso la banca intimata che ha anche depositato memoria.

Diritto

1. Con l'unico motivo di ricorso l'INPS denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 2909 c.c., dell'art. 12 legge 30 aprile 1969 n. 153, dell'art. 9 bis legge n. 166 del 1991, di conv. del d.l. n. 103 del 1991, dell'art. 1 commi 193 e 194 L. n. 662 del 1996. Essenzialmente la difesa dell'INPS si duole del fatto che il tribunale di Vicenza, pronunciandosi in sede di rinvio, non abbia fatto corretta applicazione, anzi abbia disapplicato, il *decisum* di questa Corte nella sentenza rescindente n. 9634/2000, sopra cit. Richiama a tal proposito in principi giurisprudenziali sui limiti di cognizione del giudice di rinvio.

3. Può innanzi tutto considerarsi che formalmente l'oggetto del giudizio riguarda ancora la debenza, o meno, dei contributi previdenziali sull'accantonamento del 7,5% del riparto utili nell'importo recato degli opposti decreti per ingiunzione, ancorché in concreto il residuale interesse delle parti alla soluzione di tale questione afferisce ormai solo alla stabilità, o meno, del condono previdenziale chiesto ed ottenuto dalla Banca intimata; condono che non determina la cessazione della materia del contendere come correttamente ritenuto dai giudici di merito perché fatto con riserva (sulla possibilità della riserva di ripetizione alla domanda di condono v. *ex plurimis* Cass., sez. lav., 14 marzo 2003, n. 3784) e che ha indotto la Banca a domandare (inammissibilmente) nel giudizio di rinvio la condanna dell'Istituto alla restituzione di quanto versato a titolo di condono previdenziale. Non rileva quindi che la sostanza del residuo contenzioso tra le parti, di cui al ricorso in esame, riguardi piuttosto la fondatezza, o meno, di questa pretesa restitutori», ancorché dichiarata inammissibile in sede di giudizio di rinvio.

4. Giova poi premettere, quale quadro normativo di riferimento, che il testo originario dell'art. 9 bis del decreto legge 20 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, prevedeva, nella forma della disposizione di interpretazione autentica, che l'art. 12 della legge 30 aprile

1969 n. 153, dovesse essere interpretato nel senso che erano escluse dalla base imponibile dei contributi di previdenza e di assistenza sociale le contribuzioni e somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. La disposizione quindi (mentre per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del cit. decreto legge n. 103/91 prevedeva non già un'esenzione, ma una contribuzione agevolata consistente nel c.d. contributo di solidarietà) per il periodo anteriore a tale data contemplava un'esenzione *tout court*, quindi assoluta, la quale peraltro non era coerente con il prosieguo della norma stessa, che stabiliva che i versamenti contributivi sulle predette contribuzioni e somme restavano salvi e conservavano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Quindi alla prevista esenzione assoluta si affiancava (contraddittoriamente) la stabilizzazione di quei versamenti che in concreto fossero già stati eseguiti. Ossia veniva sancita la regola empirica del fatto compiuto; i datori di lavoro che avevano pagato i contributi previdenziali sulle contribuzioni in favore di forme di previdenza integrativa non potevano ripetere alcunché; quelli che invece, anche in ipotesi resistendo alle pretese dell'INPS, si fossero rifiutati di effettuare i versamenti, erano del tutto esonerati (*ex post*) dall'obbligo contributivo, L'intrinseca irragionevolezza di questo assetto, poi "confermato" (e non già emendato nonostante i moniti della Corte) dall'art. 12 d.lgs. 21 aprile 1993 n. 124 (recante la disciplina generale delle forme di previdenza complementare), era tanto manifesta da spingere la stessa Corte costituzionale a sollevare d'ufficio (con ordinanza di autorimessione) la questione di costituzionalità poi accolta con la sentenza n. 421 del 1995. Pronuncia questa che ha dichiarato incostituzionale l'art. 9 *bis*, 1° comma, primo periodo, d.l. 29 marzo 1991 n. 103, aggiunto dalla legge di conversione 1 giugno 1991 n. 166, nella parte in cui esonerava dal pagamento dei contributi di previdenza e assistenza sociale, dovuti sulle somme erogate a finanziamento di fondi di previdenza privata istituiti da contratti collettivi o a livello aziendale, i datori di lavoro che alla data di entrata in vigore della legge di conversione non avessero ancora provveduto al pagamento o avessero adempiuto dopo tale data. In particolare la Corte ribadiva ricordando che in tal senso già in precedenza si era pronunciata la sent. n. 427 del 1990 che "il principio di solidarietà (art. 2 Cost.) non consente che il finanziamento della previdenza privata integrativa, soprattutto se alimentato da redditi medio alti, sia interamente esentato da contribuzione alla previdenza pubblica". Quindi la regola dell'esenzione totale era *ex se* incostituzionale.

Per effetto di tale sentenza della Corte costituzionale (sent. n. 421/95 cit.) riviveva la regola ordinaria posta dall'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 che offriva la nozione generale di retribuzione quale base di calcolo per la quantificazione della contribuzione dovuta.

Il legislatore però è nuovamente intervenuto muovendosi nel binario tracciato dalla Corte costituzionale.

La materia ha, infatti, costituito l'oggetto della regolamentazione dettata dalla legge 23 dicembre 1996 n. 662 ("Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"), il cui art. 1, al comma 193, disponeva: "All'art. 9 *bis* del decreto legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, il comma 1 è sostituito dal seguente: "salvo quanto disposto dai commi seguenti, dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, sono escluse le contribuzioni e le somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti dai contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative, previdenziali o assistenziali, a favore del lavoratore e suoi familiari, nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. Tale disposizione si applica anche ai periodi precedenti la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto; tuttavia, i versamenti contributivi sulle

predette contribuzioni e somme restano salvi e conservano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della medesima legge di conversione".

Apparentemente sembrava reintrodotta la regola dell'esenzione totale (e ciò sarebbe stato in aperta violazione del giudicato costituzionale). Ma in realtà così non era perché il comma successivo (comma 194) prevedeva comunque un obbligo contributivo, seppur agevolato: "Limitatamente, al periodo contributivo dal 1° settembre 1985 al 30 giugno 1991, in deroga alle disposizioni di cui all'art 3, commi 9 e 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335, i datori di lavoro, per i periodi per i quali non abbiano versato i contributi di previdenza ed assistenza sociale sulle contribuzioni e somme di cui all'art 9 *bis*, comma 1, del decreto legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito» con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, come sostituito dal comma 193 del presente articolo, sono tenuti al pagamento dei contributi previdenziali nella misura del 15 per cento sui predetti contributi e somme, da devolversi, ai sensi dell'art 9 *bis*, comma 2, del predetto decreto legge, alle gestioni pensionistiche di iscrizione del lavoratore, senza oneri accessori. ". Quindi alla regola dell'esenzione totale censurata dalla Corte si era sostituita in realtà quella (transitoria) dell'obbligo contributivo agevolato fissato nella percentuale del 15% (ossia il contributo c.d. di solidarietà, che peraltro nella inferiore misura del 10% costituiva la regola a regime: art. 12 d.lgs. n. 124/93 cit.) Questa disposizione è stata nuovamente sottoposta a scrutinio di costituzionalità, ma la Corte (sent. n. 178 del 2000) ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, 193° e 194° comma, L. 23 dicembre 1996 n. 662, ritenendo non sussistere il denunciato contrasto con gli art, 3, 53, 47 e 136 Così. In sostanza la Corte ha osservato che il legislatore ha rimosso la regola (seppur transitoria) del totale esonero contributivo con la previsione di un obbligo contributivo agevolato, "analogo" a quello a regime (il contributo di solidarietà).

A fronte di questa contribuzione agevolata a carico dei datori di lavoro quanto alla loro contribuzione ai fondi di previdenza complementare vi era poi la regola generale del pieno (e non più agevolato) "assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza di tutte le quote ed elementi retributivi di cui all'art, 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 e successive modificazioni, anche se destinate a previdenza complementare a carico del lavoratore" (art. 12 d.lgs. n. 124/93 cit.), In conclusione per effetto della menzionata pronuncia della Corte costituzionale (sent. n. 421/95) e del successivo intervento del legislatore (art. 1, commi 193 e 194, legge 23 dicembre 1996 n. 662) emerge un criterio generale quanto all'assoggettamento a contribuzione previdenziale della contribuzione ai fondi di previdenza complementare: contribuzione agevolata sulle quote a carico del datore di lavoro, contribuzione piena sulle quote a carico dei lavoratori.

5. La progressiva evoluzione di questo quadro normativo ha anche comportato che nel corso del presente giudizio i termini del *thema decidendum* siano progressivamente mutati: inizialmente si era posto il dilemma se la quota del 7,5 degli utili della Banca che alimentava il Fondo aziendale dovesse considerarsi una contribuzione datoriale (che beneficiava dell'esenzione totale) ovvero del personale (assoggettata al pieno obbligo contributivo) talché l'alternativa iniziale era tra esenzione totale o assoggettamento pieno a contribuzione previdenziale; invece il descritto mutamento del quadro normativo ha comportato che l'alternativa è poi divenuta quella tra contribuzione agevolata e contribuzione piena, non essendo più invocabile la esenzione piena censurata dalla Corte costituzionale.

Ed infatti gli iniziali termini della questione controversa, come posti innanzi al pretore, riguardavano l'applicabilità, o meno, del cit. art. 9 *bis* nella sua formulazione del 1991.

Secondo la Banca l'accantonamento del 7,5% doveva qualificarsi come contribuzione della Banca stessa al Fondo aziendale di previdenza e quindi era interamente esente secondo appunto l'originaria formulazione di tale disposizione. Secondo l'INPS invece non si trattava di contribuzione del datore di lavoro ad un Fondo di previdenza integrativa, bensì di una contribuzione dei lavoratori medesimi (ciò in ragione della disciplina interna del Fondo) e quindi non rientrava nella fattispecie dell'art. 9 *bis* bensì nella fattispecie generale dell'art, 12.

Orbene il pretore ha risolto la questione che residua nel presente giudizio (assoggettabilità a contribuzione della quota del 7,5% degli utili) in senso favorevole all'INPS escludendo l'applicabilità dell'art. 9 *bis*. Ha osservato il pretore che l'art. 5 del regolamento del Fondo aziendale prevedeva una duplice contribuzione a carico rispettivamente del personale e della Banca. Il Fondo era infatti alimentato con una percentuale della retribuzione ordinaria e con "la devoluzione da parte del personale della quota di riparto utili del 7,5% di cui all'art. 58, lett. b, dello Statuto sociale della Banca" (lett. e dell'art. 5 cit.). La Banca contribuiva a sua volta con un'ulteriore percentuale sulle retribuzioni corrisposte e con un contributo annuale pari alla devoluzione del personale della menzionata quota del 7,5%. Il pretore ha anche considerato che, per espressa previsione regolamentare (art. 40), mentre l'apporto del personale tra cui la quota di riparto degli utili del 7,5% confluiva in conti individuali sui quali erano accreditate le relative somme, l'apporto della Banca confluiva invece nel conto generale del Fondo. Le somme dei conti individuali proseguiva poi il pretore erano eventualmente suscettibili di restituzione sempre in forza della normativa regolamentare (art. 11) ove il dipendente non avesse raggiunto i requisiti per beneficiare delle prestazioni del Fondo. Il pretore ha quindi concluso che si trattava di contribuzione del personale e non già della Banca e che pertanto si applicava l'art. 12 legge n. 153/69 cit. (assoggettamento pieno a contribuzione) e non già l'art. 9 *bis* d.l. n. 103/91 cit. (esenzione totale).

6. Intanto era intervenuta la sentenza della Corte costituzionale del 1995 che come già ricordato ha dichiarato l'incostituzionalità di tale prevista esenzione contributiva totale; talché all'indomani di tale sentenza la questione che si agitava in giudizio aveva perso consistenza perché vuoi che si trattasse di contribuzione del datore di lavoro al fondo aziendale di previdenza integrativa, vuoi che invece si trattasse di una contribuzione dei lavoratori, occorreva comunque fare applicazione dell'art. 12 e non più dell'art. 9 *bis* dichiarato incostituzionale *in parte qua*.

Il legislatore però come già ricordato ha colmato il vuoto di disciplina che si era determinato per effetto della sentenza della Corte costituzionale e ha dettato una disciplina formalmente interpretativa, ma sostanzialmente innovativa con effetto retroattivo. Non poteva certo ripristinare la disposizione dichiarata incostituzionale ed in effetti non l'ha fatto, al di là della formulazione testuale del comma 193 dell'art. 1 cit. che sembra ripetere l'art. 9 *bis* cit.. Infatti non ha riproposto l'esenzione piena per la contribuzione del datore di lavoro ai fondi di previdenza integrativi, ma una contribuzione agevolata (15% della base imponibile).

A seguito di questo *jus superveniens*, applicabile anche in questo giudizio, la questione originariamente devoluta al pretore si poneva in termini diversi: ci si sarebbe dovuto chiedere se all'accantonamento del 7,5% si applicasse la contribuzione ridotta dell'art. 9 *bis* riformulato trattandosi di contribuzione erogata direttamente dal datore di lavoro al Fondo di previdenza integrativa ovvero, trattandosi invece di contribuzione dei lavoratori, si applicasse la contribuzione piena *ex art. 12 cit.*; ossia l'ipotesi dell'esenzione totale, quale originariamente previsto dall'art. 9 *bis* prima della dichiarazione di incostituzionalità, era definitivamente tramontata.

Orbene il tribunale di Verona, adito quale giudice d'appello, ha ribaltato la pronuncia pretorile perché ha ritenuto che l'art. 9 *bis* nella formulazione introdotta dal comma 193 dell'art. 1 l. n. 662/96 (che il tribunale ha letto isolatamente, senza tener conto ne della pronuncia di incostituzionalità di cui alla sent. n. 421/95, ne del successivo comma 194, così pervenendo al convincimento, erroneo, che il legislatore del 1996 avesse reintrodotta l'esenzione totale del 1991) " fosse suscettibile di un'interpretazione estensiva" e che occorresse considerare la *ratio legis* ispirata ad un *favor* per la previdenza privata. Ed allora il tribunale ha ritenuto che rientrasse nella previsione dell'art. 9 *bis* (*id est*: esenzione totale, a suo dire) anche la contestata quota di riparto utili del 7,5% perché era obbligatoria la destinazione della stessa ad alimentare il Fondo aziendale e con esso la previdenza integrativa. L'indisponibilità delle somme da parte dei dipendenti, per essere vincolate al fine previdenziale, confermava secondo il tribunale questo convincimento.

7. All'opposto questa Corte (Cass. 19 luglio 2000 n. 9634) nella sentenza rescindente ha censurato proprio questa interpretazione "estensiva" del tribunale di Verona (e ne ha cassato la sentenza) ed ha invece accolto una nozione restrittiva dell'art. 9 *bis* novellato nel senso che il beneficio (può aggiungersi: della contribuzione agevolata, non certo della totale esenzione) non riguardava la contribuzione di natura retributiva e tale "natura retributiva" era svelata dal fatto che le somme in questione (quelle del riparto del 7,5% degli utili) risultavano "attribuite" dalla Banca ai propri dipendenti, "versate" su conti individuali (nel senso, può aggiungersi, che erano destinate ad alimentare i conti individuali dei singoli dipendenti, al pari delle ritenute sulle retribuzioni, e non già il conto generale del Fondo che era alimentato dall'apporto della Banca), "restituite" in caso di mancato utilizzo; circostanze tutte queste ritenute pacifiche, nel senso che risultavano dalla disciplina regolamentare del Fondo.

Non era quindi rilevante il profilo contabile amministrativo. Trattandosi di somme assegnate dalla Banca ai dipendenti, poco importava stabilire se il riparto tra i singoli dipendenti fosse fatto dalla Banca o dal Fondo. Ciò che rilevava era come già notato che queste somme erano "assegnate" al personale, affluivano sui conti individuali, ed erano "restituite" al personale in caso di mancato utilizzo.

8. Il giudice di rinvio ha invece dato esclusivo rilievo al dato contabile amministrativo tradendo così il *proprium* della pronuncia rescindente tanto da rendere infine una pronuncia che per essere affermativa di un'esenzione contributiva totale (certamente insussistente, per le ragioni già sopra esposte) era sostanzialmente analoga a quella già cassata. Infatti il tribunale di Vicenza pur riconoscendo che il riparto utili del 7.5 % utili era "attribuito" al personale quale contributo al Fondo di previdenza (art. 58 Statuto) e che il Fondo era alimentato, oltre che da contribuzioni della Banca, anche "dalla devoluzione da parte del personale della quota di parte utili del 7,50% di cui all'art. 58 lett. b dello Statuto della Banca" e che le somme ripartite affluivano nei "conti individuali" per poi essere restituite agli aventi diritto in caso di mancata utilizzazione (art. 11 regolamento del Fondo) ha ritenuto determinante una circostanza marginale ed ininfluyente ossia che all'operazione contabile di riparto nei conti individuali provvedesse il Fondo e non già direttamente la Banca.

Invece secondo la testuale affermazione contenuta nella sentenza rescindente se, invero, come è pacifico tra le parti (ed accertato dai giudici di merito), si tratta di somme, attribuite dalla Banca Popolare di Verona ai propri dipendenti, e versate su conti individuali; se si tratta di somme che dai conti individuali affluiscono al Fondo integrativo [nel senso che appartengono al Fondo integrativo nella forma di accreditamenti su conti individuali]; se si tratta di somme che sono restituite ai dipendenti della suddetta Banca nel caso in cui costoro non maturino il diritto presso il Fondo medesimo, la conseguenza è la natura retributiva dell'attribuzione e la sua assoggettabilità a contribuzione previdenziale. Quindi questa Corte ha considerato che l'accantonamento del 7,5% del riparto degli utili aveva queste connotazioni peculiari: era attribuito dalla banca ai propri dipendenti; era versato su conti individuali; era suscettibile di restituzione. Connotazioni che questa Corte ha ritenuto pacifiche tra le parti (nel senso che pacifica era in questi termini la regolamentazione del Fondo) ed idonee a svelare la natura retributiva (ai fini previdenziali) dell'attribuzione patrimoniale.

Tali principi di diritto sottesi alle affermazioni della Corte (interpreta/ione stretta e non già estensiva dell'art. 9 *bis*; nozione ampia di retribuzione utile ai fini previdenziali comprensiva anche di somme assegnate al personale seppur con il vincolo di destinazione ad un fondo di previdenza aziendale) sono stati invece disattesi dal tribunale di Vicenza con conseguente violazione dell'art. 384 c.p.c., come esattamente denunciato dalla difesa dell'INPS.

La sentenza del tribunale di Vicenza è quindi errata perché pur riconoscendo testualmente che la quota del 7,5% degli utili era attribuita al personale quale "suo" contributo al Fondo di previdenza è giunta a fare applicazione dell'art. 9 *bis* cit, invece dell'art. 12 cit. nell'interpretazione accolta dalla sentenza rescindente; la quale si ribadisce ha ritenuto che la contribuzione dei lavoratori al fondo di previdenza integrativa ricade appunto nell'ambito di tale disposizione.

9. In conclusione il ricorso va accolto e la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione al motivo accolto. Potendo la causa essere decisa nel merito, va dichiarata dovuta la contribuzione richiesta dall'INPS con l'originario decreto ingiuntivo emesso nei confronti alla Banca resistente e relativa alla quota degli utili pari al 7,5% destinata al Fondo di previdenza aziendale. Sussistono giustificati motivi per compensare tra le parti le spese dell'intero giudizio.
(Omissis)

Contributi assicurativi - Retribuzione imponibile - Art. 9 *bis* D.L. n. 103 del 1991 - Esclusione delle somme versate dal datore di lavoro a finanziamento di casse e fondi previdenziali - Condizioni - Somme attribuite ai lavoratori e da questi ultimi versate ad un fondo integrativo - Esenzione dalla contribuzione - Esclusione - Fattispecie relativa ad accantonamenti costituiti in favore del Fondo di previdenza aziendale della Banca Popolare di Verona.

Contributi assicurativi - Retribuzione imponibile - Erogazioni del datore di lavoro a titolo di liberalità - Esenzione dalla contribuzione *ex art.* 12 legge n. 153 del 1969 - Condizioni - Fattispecie relativa all'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della Banca Popolare di Verona in occasione del centocinquantesimo anniversario dalla fondazione dell'istituto.

Corte di Cassazione 22.11.1999/19.7.2000, n. 9499/00 Pres. Lanni - Rel. Castiglione - P.M. Fedeli (Parz. Diff.) - INPS (Avv.ti Bartoli, Lironcurti e Sarto).

In tema di determinazione della base retributiva imponibile ai fini contributivi, l'art. 9 *bis* del D.L. n. 103 del 1991, nel testo risultante dalla legge di conversione n. 166 del 1991, limitandosi a stabilire un'eccezione ulteriore alla regola generale, rispetto a quelle contemplate dall'art. 12 legge n. 153 del 1969, esclude dall'obbligo contributivo soltanto le contribuzioni e somme versate o accantonate dal datore di lavoro a finanziamento "di casse, fondi ..." con finalità di previdenza integrativa. Pertanto, non possono ricomprendersi nell'esenzione dai contributi le somme che il datore di lavoro corrisponda ai propri dipendenti e che siano da questi ultimi successivamente versate su un fondo aziendale integrativo, trattandosi di erogazioni non derivanti da causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro (nella specie, relativa a somme versate a favore del Fondo integrativo aziendale della Banca Popolare di Verona, la S.C. cassando la sentenza di merito, ha escluso l'esenzione contributiva, sul presupposto che le somme venivano versate dalla Banca su conti individuali dei dipendenti e solo successivamente affluivano dai tali conti al Fondo, essendo peraltro restituite agli stessi dipendenti in caso di mancata maturazione dei diritti previdenziali presso il Fondo medesimo).

Le erogazioni liberali del datore di lavoro ai propri dipendenti sono sottratte alla contribuzione, *ex art.* 12 legge n. 153 del 1969, a condizione che non sussista nessun obbligo rispetto ad esse da parte del datore di lavoro, che l'elargizione avvenga per eventi eccezionali e non ricorrenti e che essa non sia, infine, collegata al rendimento dei lavoratori e all'andamento dell'azienda (nella specie, la S. C., cassando la sentenza di merito, ha riconosciuto la natura di liberalità all'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della Banca Popolare di Verona in ragione di 2,5 azioni per ogni anno di anzianità con un minimo di dieci azioni, in occasione del centocinquantesimo anniversario dalla fondazione dell'istituto).

FATTO. - Con decreto n. 1115/94 del 9 giugno 1994 e n. 1110/94 dei 10 giugno 1994, il Pretore di Verona, su istanza dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS, ingiunse alla locale Banca Popolare il pagamento, rispettivamente, di £.

493.378.473 e di £. 47.287.964.464 per omissioni contributive, accertate con verbale ispettivo in data 29 marzo 1994 ed afferenti il periodo dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1993.

Su opposizione proposta dalla Banca ingiunta, con sentenza del 9 novembre 1995, il Pretore dichiarò prescritti gli obblighi contributivi per assegni familiari dovuti dal 1° gennaio 1974 al 29 novembre 1978 e dal 31 luglio 1987 al 30 marzo 1989, e, revocati i provvedimenti monitori, condannò la detta Banca al pagamento degli importi residui.

La decisione fu appellata dall'Istituto bancario, il quale dedusse la violazione degli artt. 635, comma 2, e 638 cod. proc. civ. e l'erronea qualificazione della natura dei versamenti effettuati ai sensi dell'art. 58 lett. A) dello Statuto di esso Istituto.

Il Tribunale di Verona, in parziale accoglimento del gravame, dichiarò non dovuti i contributi pretesi dall'INPS con riguardo ai versamenti integrativi previdenziali e assistenziali, effettuati in favore del Fondo aziendale integrativo delle pensioni INPS, di cui al citato art. 58 dello Statuto, e confermò, nel resto, la sentenza del primo giudice.

Il Tribunale, a sostegno della propria decisione, osservò: a) che l'attestazione scritta del Direttore della sede provinciale di lavoro è prova idonea, ai fini dell'art. 635 cod. proc. civ., per l'emissione del decreto ingiuntivo; b) che, nella specie, le omissioni contributive riguardavano, rispettivamente, il personale della Banca Popolare addetto alla attività di esattoria ed al settore bancario ed erano relative a due profili: quello da calcolare sugli accantonamenti in favore del Fondo di previdenza aziendale della Banca e quello dell'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della medesima in ragione di 2,5 azioni per ogni anno di anzianità con un minimo di dieci azioni, in occasione del 125° anniversario dalla fondazione dell'Istituto di credito; c) che il Fondo integrativo era finalizzato "a precisi obiettivi di conseguimento di integrazioni previdenziali in forma privata"; d) che non poteva qualificarsi "retribuzione" un importo, di cui il dipendente non avesse l'effettiva disponibilità, e che, nel contempo, fosse obbligatoriamente ed espressamente destinato a fini previdenziali, sicché la disposizione dell'art. 9 *bis* del D.L. n. 103 del 1991, convertito in legge n. 166/91, poteva essere interpretato nel senso che è esentato dall'obbligo contributivo il datore di lavoro che deve versare alla previdenza integrativa somme formalmente destinate ai propri dipendenti; e) che, pertanto, l'accreditamento sui "conti individuali" del Fondo della quota del 7,5 % del riparto degli utili della Banca Popolare di Verona rappresentava una posta contabile, "salva restando l'obbligatorietà della destinazione di essi al fine previdenziale di cui si è detto"; f) che i versamenti della Banca sul Fondo di previdenza, ai sensi dell'art. 58 dello Statuto e dell'art. 5 del Regolamento del Fondo medesimo, costituivano, quindi, lo strumento tecnico con il quale la detta Banca provvedeva direttamente al finanziamento di un fine previdenziale, come tale esente da contribuzione *ex art. 9 bis* citato; g) che a nulla valeva, in contrario, la normativa contenuta nell'art. 11 del Regolamento del fondo suddetto, che sancisce che la contribuzione in questione - nel caso in cui un dipendente non maturi un periodo minimo di anzianità idoneo per poter beneficiare delle prestazioni previdenziali integrative - debba essere restituita allo stesso dipendente - . L'ipotesi della restituzione - in quanto eccezionale - non può configurare il versamento come di natura retributiva, ma, al più, come versamento sui generis "assimilabile in parte ad una liberalità"; h) che l'elargizione ai dipendenti di quote azionarie era stata deliberata dopo insistenti richieste delle rappresentanze sindacali degli stessi di essere ammessi all'azionariato della Banca Popolare di Verona ed a seguito di accordi con le predette rappresentanze sindacali. La decisione di attribuire delle quote azionarie in occasione del 125° anniversario della

fondazione della Banca era stata un pretesto formalistico diretto "a potenziare l'immagine dell'istituto o ... in previsione di controversie del tipo della presente". Il 125° anniversario di fondazione non appariva, quindi, una ricorrenza di particolare significato", così che l'assegnazione di azioni, all'esito di trattative, aveva natura "palesamente retributiva".

Avverso la sentenza di appello del 21 febbraio 1997, l'INPS ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi. La Banca Popolare di Verona - Banco S. Geminiano e S. Prospero Soc. Coop. a r.l. resiste con controricorso e ricorso incidentale condizionato con tre motivi, illustrati da memoria.

DIRITTO. - Deve, preliminarmente, essere disposta, ai sensi dell'art. 335 cod. proc. civ., la riunione del ricorso principale e di quello incidentale condizionato, in quanto proposti contro la stessa sentenza.

Con il primo motivo del ricorso principale, l'INPS denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 9 *bis* della legge n. 166 del 1991 e motivazione omessa, insufficiente e comunque erronea (art. 360, n. 3 e n. 5, cod. proc. civ.).

L'Istituto ricorrente sostiene che il punto centrale della controversia era se alla quota del 7,5 % di riparto degli utili netti di bilancio si dovesse negare la natura di retribuzione e se, quindi, l'accreditamento di detta quota su conti individuali intestati ai dipendenti della Banca si potesse considerare una semplice "posta contabile".

Il Tribunale ha escluso la natura retributiva sul rilievo che i dipendenti non avessero la disponibilità effettiva delle somme.

Ma così opinando, lo stesso Tribunale ha errato, atteso che esiste una serie di erogazioni del datore di lavoro, che, pur non essendo nella disponibilità materiale e giuridica del prestatore, sono pacificamente considerate di natura retributiva, in quanto si tratta di somme erogate "in dipendenza del rapporto di lavoro" e come tali assoggettabili a contribuzione.

L'Istituto ricorrente principale deduce poi che, nella specie, l'assegnazione ai dipendenti della Banca Veronese di una quota del 7,5 % degli utili netti costituisce una tipica erogazione "retributiva", possedendo i caratteri tipici della retribuzione: obbligatorietà, continuità e dipendenza dal rapporto di lavoro.

Del resto, l'art. 9 *bis* della legge n. 166/1991 (rispetto all'impostazione che aveva ispirato l'art. 12 legge n. 153 del 1969) si è limitato ad introdurre un'eccezione in più (alla regola dell'assoggettamento a contribuzione), escludendo dall'obbligo contributivo solo "le contribuzioni e somme versate o accantonate ... da parte del datore di lavoro a finanziamento di ...".

Nella specie, il Tribunale ha ommesso di valutare elementi essenziali ed ha, invece, erroneamente valutato quelli esaminati, dal momento che doveva accertare se le somme in questione affluivano al Fondo, provenendo dalla Banca o dai lavoratori, che, dalle norme statutarie, si deduce che si trattava di somme attribuite dalla Banca ai propri dipendenti e versate su conti individuali, dai quali, poi, affluivano al Fondo e che si trattava di somme, restituite ai dipendenti nel caso in cui costoro non avessero maturato il

diritto presso il Fondo.

Il motivo è fondato.

La Banca resistente adduce, in contrario, che, non avendo i propri dipendenti "effettiva disponibilità" dell'importo corrispondente alla quota di utili pari al 7,50 % ed essendo detta quota espressamente ed obbligatoriamente destinata al fine previdenziale, non sarebbe configurabile, in concreto, una natura retributiva di quella quota.

Tale opinione non può essere seguita.

Va premesso che il testo originario dell'art. 9 del decreto - legge 20 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, era il seguente:

"Art. 9bis (Interpretazione autentica). L'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, deve essere interpretato nel senso che sono escluse dalla base imponibile dei contributi di previdenza e di assistenza sociale le contribuzioni e somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel caso del rapporto o dopo la sua cessazione.

I versamenti contributivi sulle predette contribuzioni e somme restano salvi e conservano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (comma 1).

Fino alla data di entrata in vigore di norme in materia di previdenza integrativa che disciplinino il regime contributivo cui assoggettare le contribuzioni versate ad enti, fondi, istituti che gestiscono forme di previdenza o assistenza integrativa, e le prestazioni erogate dai fondi stessi, a decorrere dal periodo di paga successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, per le contribuzioni o le somme di cui al comma 1 è dovuto un contributo di solidarietà ad esclusivo carico dei datori di lavoro nella misura del dieci per cento in favore delle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori (comma 2).

Al contributo di solidarietà di cui al comma 2 si applicano le disposizioni in materia di riscossione, termini di prescrizione e sanzioni vigenti per le contribuzioni dei regimi pensionistici obbligatori di pertinenza (comma 3).

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano alle somme versate o accantonate dai datori di lavoro e dai lavoratori presso casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da accordi o contratti collettivi per la mutualizzazione di oneri derivanti da istituti contrattuali.

Le somme erogate ai lavoratori in applicazione degli istituti contrattuali di cui sopra sono assoggettate a contribuzione previdenziale e assistenziale per il loro intero ammontare al momento della loro effettiva corresponsione" (comma 4).

La norma su riportata è stata sottoposta allo scrutinio di legittimità della Corte Costituzionale, la quale, con sentenza 8 settembre 1995 n. 421, per quello che qui

interessa, ha escluso, ad onta dell'autodefinizione, la natura interpretativa della stessa norma vagliata, ritenendola, invece, "norma innovatrice dotata di retroattività", sulla considerazione che ha introdotto un'eccezione ad una regola generale, senza interpretarla ma apportando in essa un novum, "nella specie di nuova eccezione da aggiungere a quelle elencate nel comma 2 dell'art. 12 della legge del 1969" (n. 153, N.d.R.).

In proposito, ha aggiunto la Corte Costituzionale, soltanto con la legge di delega 23 ottobre 1992 n. 421 (art. 3) è venuto meno per i fondi di previdenza complementare il referente dell'art. 12 della legge n. 153/1969, essendo stati inseriti nel sistema dell'art. 38 Cost., con conseguente sottrazione delle contribuzioni dei datori di lavoro all'area della retribuzione, sia pure con funzione previdenziale, ed assegnazione strutturale a quella dei contributi di natura previdenziale, come tali estranei alla nozione di retribuzione imponibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 cit., ed assoggettati soltanto ad un contributo di solidarietà, che non è contributo previdenziale in senso tecnico.

Come posto in evidenza da questa Suprema Corte (Cass. n. 5432 del 1999), in sostanziale sintonia con i principi delineati dal giudice delle leggi appare il quadro legislativo di riferimento.

Poco prima della sentenza costituzionale n. 421/92, l'art. 2, commi 15 e 16, della legge 8 agosto 1995 n. 335, ha, infatti, introdotto ulteriori eccezioni alla regola generale dell'art. 12 legge n. 153/1969 (talune con effetto retroattivo, altre no, ai sensi del successivo comma 17), ma non ha compreso, tra tali eccezioni, la materia della previdenza complementare.

La materia ha, invece, costituito l'oggetto della regolamentazione dettata dalla legge 23 dicembre 1996 n. 662 ("Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"), il cui art. 1, ai commi 193 e 194, dispone:

"Comma 193. All'art. 9bis del decreto - legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, il comma 1 è sostituito dal seguente: "salvo quanto disposto dai commi seguenti, dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, sono escluse le contribuzioni e le somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti dai contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative, previdenziali o assistenziali, a favore del lavoratore e suoi familiari, nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione.

Tale disposizione si applica anche ai periodi precedenti la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto; tuttavia, i versamenti contributivi sulle predette contribuzioni e somme restano salvi e conservano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della medesima legge di conversione".

Comma 194. Limitatamente al periodo contributivo dal 1° settembre 1985 al 30 giugno 1991, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 3, commi 9 e 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335, i datori di lavoro, per i periodi per i quali non abbiano versato i contributi di previdenza ed assistenza sociale sulle contribuzioni e somme di cui all'art. 9bis, comma 1, del decreto - legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, come sostituito dal comma 193 del presente articolo, sono tenuti al pagamento dei contributi previdenziali nella misura del 15 per cento sui

predetti contributi e somme, da devolversi, ai sensi dell'art. 9bis, comma 2, del predetto decreto - legge, alle gestioni pensionistiche di iscrizione del lavoratore, senza oneri accessori. Il pagamento deve essere effettuato in 18 rate bimestrali consecutive di eguale importo, la prima delle quali avente scadenza il 20 del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, con le modalità che saranno stabilite dagli enti previdenziali.

Qualora nel corso della rateizzazione intervenga la cessazione dell'azienda, le rate residue devono essere saldate in unica soluzione.

Il contributo dovuto ai sensi del presente comma può essere imputato in parti eguali al conto economico degli esercizi nei quali abbiano scadenza le rate in pagamento.

Nel nuovo quadro normativo di riferimento, dunque, la sottrazione delle contribuzioni per la previdenza integrativa all'area della retribuzione imponibile ex art. 12 legge n. 153 del 1969 non può considerarsi un'ulteriore eccezione alla regola generale, ma l'esplicitazione di un regime giuridico coerente con la loro natura, quale, peraltro, risultante dalla legge di delega n. 124 del 1992, attuata con D.Lgs. n. 124 del 1993 (Cass. n. 5432/99, cit.).

Ciò premesso, e ribadito che il menzionato art. 9bis D.L. n. 103 del 1991, nel testo risultante dalla legge di conversione n. 166 del 1991, si è limitato a stabilire un'eccezione ulteriore alla regola generale, stabilita dall'art. 12 legge n. 153/1969, escludendo dall'obbligo contributivo soltanto "le contribuzioni e somme versate o accantonate ...", da parte del datore di lavoro a finanziamento "di casse, fondi ..., occorre, ad avviso di questa Corte, stabilire se le somme di cui si discute sono versate al Fondo dalla Banca Veronese (e, quindi, non rientrano - come ritenuto dal Tribunale - nel concetto di retribuzione imponibile) o se, viceversa, esse sono versate dai lavoratori e, pertanto, non rientrano nell'esenzione di cui all'art. 9bis succitato.

Giova anzitutto ricordare il principio, costantemente affermato nella giurisprudenza di legittimità, secondo cui il concetto di retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 è più ampio rispetto al concetto di retribuzione generalmente applicabile ai fini della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La disposizione citata, infatti, ha adottato il principio di causalità - il cui ambito applicativo supera quello del principio di corrispettività - che porta ad escludere dalla nozione di retribuzione utile ai fini contributivi esclusivamente le erogazioni derivanti da causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro, le quali sono tassativamente elencate dalla disposizione stessa, sicché non sono ammissibili al riguardo analogie ed equiparazioni se non nei limiti puntualmente individuati da disposizioni successive (*ex plurimis*: Cass. n. 7552/99).

Il Tribunale è pervenuto alla soluzione favorevole all'Istituto bancario, negando la natura retributiva della quota del 7,50 % degli utili netti, ed affermando che le corrispondenti somme sono versate al Fondo aziendale integrativo (delle pensioni INPS) dal medesimo Istituto bancario e non dai dipendenti. Ciò, nonostante lo stesso Tribunale abbia qualificato "macchinoso" il meccanismo creato dall'art. 58 dello Statuto sociale, individuando detto meccanismo in realtà come "lo strumento tecnico mediante il quale il datore di lavoro provvede esso stesso al finanziamento".

La tesi del Tribunale si presenta erronea, perché la tassatività delle ipotesi di esclusione dalla contribuzione impedisce, anzitutto, di estendere tale regime a casi non previsti.

Per un'esatta qualificazione giuridica della fattispecie sottoposta al suo esame, il Tribunale veneto doveva, in primo luogo, stabilire se le somme in questione affluiscono al Fondo integrativo aziendale - in forza del "macchinoso meccanismo" delineato dal menzionato art. 58 dello Statuto direttamente dalla Banca o dai lavoratori.

Se, invero, come è pacifico tra le parti (ed accertato dai giudici di merito), si tratta di somme, attribuite dalla Banca Popolare di Verona ai propri dipendenti, e versate su conti individuali; si tratta di somme che dai conti individuali affluiscono al Fondo integrativo; e si tratta di somme che sono restituite ai dipendenti della suddetta Banca nel caso in cui costoro non maturino il diritto presso il Fondo medesimo, consegue che, alla stregua del principio di diritto dinanzi ricordato, l'erogazione di cui si controverte ha natura retributiva, in quanto non derivante da una causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro.

Preme sottolineare che non è consentita, per le considerazioni espresse, un'interpretazione estensiva dell'art. 9bis della legge n. 166/1991, che, essendo norma che fa eccezione al generale principio della onnicomprensività della contribuzione previdenziale - , non si presta ad alcuna equiparazione, a maggior ragione ove si consideri che la "restituzione al dipendente" (nel caso di mancata maturazione del diritto presso il Fondo integrativo) - contrariamente all'opinione del giudice di appello - dimostra incontrovertibilmente che le somme, erogate dalla Banca, sono attribuite definitivamente ("causalmente") proprio al dipendente.

Il primo motivo del ricorso principale va, quindi, respinto. L'accoglimento del primo motivo, in quanto assorbente, rende superfluo l'esame del secondo motivo del ricorso principale, con cui l'INPS denuncia violazione e falsa applicazione del D.L. 27 maggio 1996 n. 295, per non avere il Tribunale dichiarato l'estinzione del giudizio, avendo esso Istituto presentato domanda di condono previdenziale.

Con il secondo motivo del ricorso incidentale condizionato, (che, per ragioni di ordine logico, deve essere esaminato prioritariamente), la Banca Popolare di Verona denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 12 n. 6 della legge 30 aprile 1969 n. 153, ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione.

La Banca sostiene che il Tribunale ha erroneamente ritenuto che l'attribuzione, a titolo di liberalità, di n. 2,5 azioni per ogni anno di anzianità (con un minimo di 10), a tutti i dipendenti in occasione del 125° anniversario della fondazione di essa Banca, fosse un preteso formalistico per assegnare le azioni a seguito di insistenti richieste degli stessi dipendenti per mezzo delle loro organizzazioni sindacali, e che ha, quindi, erroneamente ritenuto la natura retributiva di dette azioni.

Il motivo è fondato.

La tesi del Tribunale, secondo cui l'elargizione di qua, "deliberata a seguito delle insistenti richieste dei dipendenti, per il tramite delle loro rappresentanze sindacali, di essere ammessi all'azionariato della Banca, nonché a seguito di accordi con dette rappresentanze", abbia natura retributiva, assoggettabile a contribuzione ex art. 12 legge 153/69, in quanto "non pare che il 125° sia una ricorrenza di particolare significato", non

può essere mantenuta ferma.

Come è noto, ai sensi dell'art. 12 legge 30 aprile 1969 n. 153, sono escluse, dalla nozione di retribuzione utile ai fini contributivi, esclusivamente le erogazioni tassativamente elencate dalla menzionata disposizione, tra le quali sono ricomprese (n. 6) le somme corrisposte al lavoratore a titolo di gratificazione o elargizione concessa a titolo di liberalità, per eventi eccezionali e non ricorrenti, purché non collegate, anche indirettamente, al rendimento dei lavoratori e all'andamento aziendale.

La *ratio*, sottesa alle condizioni introdotte con il n. 6 dell'art. 12 citato, è palese: con dette condizioni, il legislatore ha voluto delimitare l'esclusione alle somme erogate a titolo di liberalità, a quelle somme, cioè, nei riguardi delle quali non sussiste il carattere retributivo, anche inteso in senso lato.

Le innovazioni introdotte (rispetto alla corrispondente voce già prevista al n. 9 dell'art. 29 del T.U. del 1965) concernono, a tal fine, le seguenti condizioni: che l'erogazione avvenga a titolo di liberalità e, quindi, non sussista alcun obbligo rispetto ad essa da parte del datore di lavoro, a qualsiasi titolo; che tale elargizione a titolo di liberalità avvenga per eventi eccezionali e non ricorrenti, con il che si è voluto ribadire l'esclusione del carattere di continuità o di periodicità (individuate dalla giurisprudenza, ove sussistenti, come collegate - in quanto in dipendenza - al rapporto di lavoro: cfr. Cass. n. 11785/95); che, infine, tale erogazione non sia, neppure indirettamente, collegata al rendimento dei lavoratori e all'andamento dell'azienda (cfr. Cass. n. 3744/95), ed in tal modo si è inteso escludere un qualsiasi carattere remunerativo in una erogazione non computabile agli effetti previdenziali.

Alla stregua delle considerazioni che precedono, la tesi del Tribunale si rivela errata, atteso che lo stesso Tribunale, il quale ha apoditticamente affermato la natura retributiva dell'elargizione in esame, non ha considerato:

a) che nessun accordo era stato stipulato in tal senso, né è stato indicato nella sentenza impugnata;

b) che l'occasione, che aveva indotto la Banca all'elargizione (125° anniversario dalla fondazione dell'Istituto creditizio), non può essere considerato un evento ricorrente, bensì eccezionale;

c) che l'attribuzione delle azioni è avvenuta con l'esclusivo riferimento all'anzianità di servizio;

d) che nessun obbligo, rispetto a detta elargizione, sussisteva da parte della Banca stessa.

Pertanto, l'attribuzione di azioni deve essere qualificata come atto di liberalità, sussumibile sotto il n. 6 dell'art. 12 legge n. 153 del 1969, non soggetta a contribuzione, non avendo natura, retributiva.

L'accoglimento del secondo motivo del ricorso incidentale condizionato, in quanto assorbente, rende superfluo l'esame del terzo motivo, con cui la Banca resistente ha denunciato violazione e falsa applicazione dell'art. 12, commi 15 e 17, legge n. 335 del 1995 ed omessa motivazione, per avere il Tribunale escluso l'applicabilità dell'art. 12

succitato, che non considera retribuzione imponibile l'attribuzione di azioni ai propri dipendenti.

Con il primo motivo del ricorso incidentale, si denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 55 R.D.L. 4 ottobre 1935 n. 1827; 41 legge 30 aprile 1969 n. 153; 32 DPR 30 maggio 1955 n. 797, nel testo modificato dall'art. 16*bis* D.L. 2 marzo 1974 n. 30, e 2943 cod. civ., nonché difetto di motivazione.

Si sostiene che la sospensione triennale della decorrenza dei termini di prescrizione, contrariamente all'opinione del Tribunale, doveva essere applicata non per i contributi maturati sino alla data del 9 aprile 1984, ma sino alla data del 9 aprile 1981.

Il motivo è infondato.

Come risulta dallo stesso ricorso incidentale, in occasione del verbale ispettivo dell'INPS del 30 luglio 1987, gli ispettori dichiararono che "con il presente verbale si interrompono i termini di prescrizione sia per quanto riguarda i contributi relativi ad "una tantum" erogate ai dipendenti al compimento del 25° anno di anzianità, sia per quanto riguarda le quote di utili di bilancio erogate dalla Banca al Fondo integrativo".

La Banca resistente ritiene che la riserva, espressa dall'INPS, non contenga l'affermazione di un diritto, "ma solo la generica volontà di perseguire l'effetto prescrittivo" e che la fattispecie, descritta nel verbale ispettivo (quote di utili di bilancio erogate dalla Banca al Fondo integrativo) sia diversa da quella fatta valere in giudizio dall'Ente previdenziale (quote di utili di bilancio attribuite ai dipendenti); di modo che, nella specie, non si applicherebbe la proroga di tre anni del termine prescrizione (di dieci anni), proroga introdotta dall'art. 2, n. 19 del D.L. n. 463/83, convertito, con modificazioni, nella legge n. 638/83.

La tesi della resistente non può essere condivisa.

Infatti, secondo un principio, consolidatosi nella giurisprudenza di questa Corte, perché un atto abbia efficacia interruttiva della prescrizione ai sensi dell'art. 2943, comma 4, c.c. deve presentare un elemento soggettivo, costituito dalla chiara indicazione del soggetto obbligato, ed un elemento oggettivo, consistente nella esplicitazione di una pretesa e nell'intimazione o richiesta scritta di adempimento, idonea a manifestare l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto nei confronti del soggetto obbligato, con l'effetto sostanziale di costituirlo in mora (*ex multis*: Cass. n. 561 e n. 563 del 1995).

L'indagine volta ad accertare se una determinata dichiarazione del creditore costituiva atto interruttivo della prescrizione si traduce in una *quaestio voluntatis* e rientra, pertanto, istituzionalmente nei poteri discrezionali del giudice di merito, sicché il relativo accertamento non è sindacabile in sede di legittimità se immune da vizi logici ed errori di diritto (Cass. n. 1715/92 e n. 563/95, cit.): vizi ed errori che non si riscontrano nell'iter argomentativo della denunciata sentenza, la quale, coerentemente con il principio di diritto di questa Corte, ha non illogicamente ravvisato, nelle dichiarazioni degli ispettori dell'INPS, la manifestazione di volontà, non soltanto di interrompere la prescrizione del diritto ai contributi, ma di ottenerne il versamento.

In conclusione, vanno accolti il primo motivo del ricorso principale ed il secondo

motivo di quello incidentale, dichiarati assorbiti, rispettivamente, il secondo motivo del ricorso principale ed il terzo di quello incidentale.

Va rigettato, invece, il primo motivo del ricorso incidentale.

La sentenza impugnata deve, quindi, essere cassata in relazione ai motivi accolti e la causa rinviata, per un nuovo esame, ad altro giudice di appello, che si designa nel Tribunale di Vicenza, che si conformerà ai principi di diritto affermati da questa Corte e provvederà, altresì, alla regolamentazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

(Omissis)

Bur n. 8 del 26/01/2010

Leggi N. 5 del 22 gennaio 2010

Norme per favorire la partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione d'impresa.

Il Consiglio regionale ha approvato

Il Presidente della Giunta regionale

promulga

la seguente legge regionale:

Art. 1

Finalità

1. La Regione del Veneto promuove e sostiene la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla proprietà, alla determinazione degli obiettivi e alla gestione delle imprese venete.

Art. 2

Ambito di applicazione e definizioni

1. Le disposizioni della presente legge si applicano:

- a) ai lavoratori dipendenti, con contratto a tempo indeterminato o determinato, di società di capitali, di società di persone e di imprese individuali aventi sede operativa nel territorio regionale;
- b) ai lavoratori pensionati che hanno prestato per almeno due anni il proprio lavoro nelle società o nelle imprese previste dalla lettera a);
- c) ai lavoratori che hanno prestato per almeno sei mesi, anche non continuativi, il proprio lavoro nelle società o nelle imprese previste dalla lettera a) in esecuzione di un contratto di somministrazione previsto dal capo I del titolo III del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" e successive modifiche ed integrazioni;
- d) ai collaboratori a progetto previsti dall'articolo 61 del decreto legislativo n. 276/2003, i quali abbiano operato per almeno sei mesi, anche non continuativi, presso le società o le imprese previste dalla lettera a).

2. Sono ammessi ai benefici previsti dalla presente legge:

- a) l'acquisizione, l'assegnazione, il trasferimento di azioni o quote di società di capitali;
- b) l'ammissione di dipendenti come soci accomandanti in una società in accomandita semplice;

- c) l'ammissione di dipendenti come soci di una società esistente o da costituirsi mediante il conferimento dell'azienda dell'imprenditore;
 - d) l'adesione a eventuali società o fondazioni d'investimento, riservate ai lavoratori previsti dal comma 1.
3. Ai fini della presente legge l'offerta di partecipazione finanziaria dei lavoratori non può essere inferiore a un decimo del capitale delle società o delle imprese.
4. Ai fini della presente legge per capitale delle società o delle imprese s'intende:
- a) nelle società di capitali, il capitale sottoscritto;
 - b) nelle società di persone, il valore complessivo delle quote risultante dalla situazione patrimoniale delle società;
 - c) nelle imprese individuali, il valore delle aziende risultanti dalla situazione patrimoniale.
5. Il numero dei lavoratori, partecipanti o associati, non può essere inferiore a un decimo dei soggetti occupati presso la società o l'impresa.
6. La partecipazione è volontaria e può essere individuale o collettiva.
7. L'offerta delle azioni o delle quote deve essere aperta a tutti i lavoratori senza discriminazioni, nel rispetto dei principi di parità di trattamento, sulla base della categoria professionale, del livello di inquadramento, dell'anzianità di servizio, della tipologia di rapporto.

Art. 3

Agevolazioni per i lavoratori

1. La Giunta regionale concede agevolazioni e/o finanziamenti ai dipendenti e agli altri soggetti elencati all'articolo 2, comma 1, che partecipano alle operazioni previste dall'articolo 2.
2. A tale fine la Giunta regionale può, anche per il tramite di soggetti individuati con procedura ad evidenza pubblica:
- a) assegnare prestiti agevolati;
 - b) finanziare la stipulazione di contratti di assicurazione o garanzie bancarie a protezione dei dipendenti e degli altri soggetti elencati all'articolo 2, comma 1, contro il rischio di insolvenza;
 - c) concedere esenzioni o riduzioni di tributi, di canoni o di altri diritti, per quanto di competenza, nei limiti stabiliti annualmente con legge finanziaria regionale;
 - d) incentivare gli enti locali o loro associazioni che promuovono le iniziative previste dalla presente legge.
3. Le agevolazioni previste ai commi 1 e 2 sono aggiuntive rispetto a quelle eventualmente previste da norme nazionali.

Art. 4

Agevolazioni per le imprese

1. La Giunta regionale, anche per il tramite di soggetti individuati con procedura ad evidenza pubblica, concede alle imprese che attuano la partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione dell'impresa le seguenti incentivazioni:

- a) contributi in conto interessi o altre forme di agevolazioni creditizie;
- b) esenzioni, riduzioni o altre forme di agevolazioni in materia tributaria, per quanto di competenza, nei limiti stabiliti annualmente con legge finanziaria regionale;
- c) incentivazioni agli enti locali o a loro associazioni che promuovono le iniziative previste dalla presente legge.

2. Le agevolazioni e le incentivazioni sono assegnate prioritariamente alle piccole e medie imprese che:

- a) concordano le forme di partecipazione finanziaria con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano regionale;
- b) dimostrano che i lavoratori sono stati correttamente informati, attraverso specifiche iniziative di formazione, sui rischi che derivano dalla partecipazione al capitale aziendale, con particolare riguardo alla partecipazione a società di persone;
- c) riservano la presenza di rappresentanti dei dipendenti nel collegio sindacale e/o nel consiglio di amministrazione o negli altri organi delle società di capitali ovvero prevedono idonee forme di partecipazione o controllo nella gestione delle imprese;
- d) prevedono l'assunzione a tempo indeterminato di collaboratori a progetto o di soggetti che operano in esecuzione di un contratto di somministrazione ovvero prevedono la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato;
- e) prevedono forme concordate e incentivanti per i lavoratori di accumulazione di risparmio da investire nell'impresa;
- f) si impegnano al riacquisto delle quote, entro cinque anni, in caso di cessazione del rapporto di lavoro; reciproco impegno di vendita della quota all'impresa da parte del lavoratore cessato dal servizio per motivi diversi dal collocamento a riposo può essere preventivamente concordato.

Art. 5

Modalità di concessione delle agevolazioni

1. La Giunta regionale approva, previo parere della competente commissione consiliare, apposito bando sulla base del quale le garanzie, le agevolazioni e le incentivazioni previste dalla presente legge sono assegnate ai lavoratori e alle imprese.

Art. 6

Fondi d'impresa

1. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2, comma 2, lettera d), la Giunta regionale è autorizzata a promuovere o costituire o partecipare a società di investimento riservate ai dipendenti e agli altri lavoratori elencati all'articolo 2, comma 1, delle aziende firmatarie.

Art. 7

Compatibilità degli aiuti con la disciplina comunitaria

1. Le agevolazioni alle imprese previste dalla presente legge sono concesse nel rispetto delle condizioni previste dal regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti d'importanza minore ("de minimis"), pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 379 del 28 dicembre 2006.

Art. 8

Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro 700.000,00 per l'esercizio 2010 e in euro 1.000.000,00 per l'esercizio 2011, si fa fronte:

- a) quanto all'esercizio 2010, mediante prelevamento delle risorse allocate nell'upb U0185 "Fondo speciale per le spese correnti", e contestuale incremento delle risorse allocate nell'upb U0244 "Politiche del lavoro" del bilancio pluriennale 2010–2012;
- b) quanto all'esercizio 2011, con le risorse allocate nell'upb U0244 "Politiche del lavoro" del bilancio pluriennale 2010–2012.

Art. 9

Entrata in vigore

1. Le disposizioni di cui alla presente legge acquistano efficacia a decorrere dall'entrata in vigore della legge regionale relativa al "Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010 e pluriennale 2010–2012".

La presente legge sarà pubblicata nel Bollettino ufficiale della Regione veneta. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione veneta.

Venezia, 22 gennaio 2010

Galan

INDICE

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Ambito di applicazione e definizioni

Art. 3 – Agevolazioni per i lavoratori

Art. 4 – Agevolazioni per le imprese

Art. 5 – Modalità di concessione delle agevolazioni

Art. 6 – Fondi d'impresa

Art. 7 – Compatibilità degli aiuti con la disciplina comunitaria

Art. 8 – Norma finanziaria

Art. 9 – Entrata in vigore

Dati informativi concernenti la legge regionale 22 gennaio 2010, n. 5

Il presente elaborato ha carattere meramente informativo, per cui è sprovvisto di qualsiasi valenza vincolante o di carattere interpretativo. Pertanto, si declina ogni responsabilità conseguente a eventuali errori od omissioni.

Per comodità del lettore sono qui di seguito pubblicati:

1 – Procedimento di formazione

2 – Relazione al Consiglio regionale

3 – Struttura di riferimento

1. Procedimento di formazione

– La proposta di legge è stata presentata al Consiglio regionale in data 17 gennaio 2008, dove ha acquisito il n. 293 del registro dei progetti di legge su iniziativa dei Consiglieri Bonfante, Azzi, Causin e Tiozzo;

– Il progetto di legge è stato assegnato alla 3° commissione consiliare;

– La 3° commissione consiliare ha completato l'esame del progetto di legge in data 20 ottobre 2009;

– Il Consiglio regionale, su relazione del consigliere Lucio Tiozzo, ha esaminato e approvato il progetto di legge con deliberazione legislativa 12 gennaio 2010, n. 361.

2. Relazione al Consiglio regionale

Signor Presidente, colleghi consiglieri,

la possibilità della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e quindi agli utili d'impresa è prevista dal nostro ordinamento, in particolare dagli articoli 46 e 47 della Costituzione e dall'articolo 2349 del Codice civile.

La previsione astratta, tuttavia, non ha mai trovato, in Italia, una concretizzazione in una disciplina di legge adeguata alla crescente importanza del fenomeno, mentre si trovano alcuni esempi di applicazione pratica, anche se tuttora sporadici, avviati da alcune società (noto, per la sua articolazione ed importanza ed anche per essere stato uno dei primi casi in Italia è l'accordo raggiunto nel maggio del 2000 alla DALMINE, la

società leader nella produzione di tubi di acciaio senza saldatura).

È opinione comune che il coinvolgimento dei lavoratori nel capitale azionario o, comunque, nella proprietà dell'impresa, per diffondersi in modo socialmente rilevante, necessiti sia di incentivi di ordine fiscale, contributivo, creditizio e con premi di risparmio sia di regole giuridiche certe e trasparenti.

È evidente che la disciplina, per essere ancor più incisiva, dovrebbe avere caratteristiche nazionali; tuttavia, si ritiene che le Regioni economicamente più dinamiche, come il Veneto, possano svolgere un ruolo di traino, anche di sperimentazione, non sottovalutando il fatto, peraltro, che il decentramento sempre maggiore di risorse e competenze anche in materia fiscale dallo stato alle regioni lascia comunque a queste ultime ampi margini per promuovere ed incentivare un'azione rilevante in questo campo.

Il Veneto, come è noto, si contraddistingue anche per una intensa presenza delle piccole e medie imprese che, lungi dal volere essere escluse a priori dalla possibilità di coinvolgere i propri dipendenti nella proprietà e gestione dell'impresa, cercano forme innovative che permettano di competere su un mercato sempre più selettivo e, nel contempo, di mantenere e attrarre personale qualificato, coinvolto anche emotivamente nella ricerca di una qualità sempre maggiore del prodotto o del servizio.

Tra le diverse e non necessariamente antitetiche esigenze di maggior produttività, di equa distribuzione degli utili, di più sicurezza nei luoghi di lavoro, di maggior riconoscimento retributivo al lavoro dipendente, occorre trovare nuove soluzioni, che ne perseguano la sintesi.

Il dibattito politico ed economico di questi ultimi mesi si è concentrato in modo particolare sull'aumento del costo della vita e sul parallelo insufficiente livello retributivo del lavoro dipendente in Italia, tanto più se raffrontato con altri paesi europei. Le proposte per migliorare la situazione economica dei nostri lavoratori ruotano attorno alla riduzione fiscale (sia con un ritocco al ribasso delle aliquote IRPEF, sia con l'aumento delle detrazioni fiscali e delle spese familiari detraibili) e ad una dinamica salariale maggiormente correlata alla produttività, con ipotesi, in parte già attuate di riduzione fiscale o contributiva sugli straordinari, sui premi di produzione o risultato. Senza voler entrare nel merito del dettaglio di un dibattito certamente ricco, articolato ed aperto a diverse evoluzioni, si ritiene che anche la compartecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa possa essere considerata un modo, nuovo (per l'Italia) da approfondire e sperimentare, per elevare il reddito complessivo dei lavoratori. Non solo: la partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione dell'impresa da cui dipendono si collega al dibattito sui diritti di partecipazione dei lavoratori negli organismi di gestione e controllo delle società e dunque al tema della democrazia economica.

Lo stesso Parlamento europeo, in una risoluzione del 2003, ha sottolineato l'importanza della promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, mettendo in rilievo, tra gli altri, alcuni fattori di vantaggio che vale la pena di ricordare:

– viene incrementata la quota di capitale proprio delle imprese, il che consente un più facile accesso al capitale di prestito (Basilea II). Entrambi i fattori poi aumentano la capacità di investimento delle imprese;

– vengono favorite la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, ma viene anche migliorata la qualità dell'occupazione e si dà un importante contributo ad una maggiore coesione sociale.

Il Parlamento europeo, altresì, ha evidenziato che i regimi di partecipazione al capitale produttivo e i piani di pensionamento individuale (fondi pensione) non debbano ritenersi concorrenziali e quindi escludersi a vicenda; il Parlamento europeo ha chiarito, infine, che va evitato che le contrattazioni collettive sull'aumento della retribuzione netta vengano fatte coincidere con i negoziati sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori, partendo dal presupposto che la partecipazione dei lavoratori rappresenta sempre un elemento aggiuntivo e non deve sostituire i normali aumenti di stipendio.

La presente proposta di legge cerca di dare una risposta concreta ad un'esigenza, che appare in crescita da parte delle imprese, anche piccole e medie, di coinvolgere i propri dipendenti, non solo i manager ed i quadri direttivi, nella gestione dell'impresa, nella convinzione che la qualità dei prodotti e dei servizi cresce e si consolida grazie anche alla cura dei dettagli, sui quali tutti i lavoratori possono fattivamente contribuire; contestualmente c'è da parte dei lavoratori dipendenti l'esigenza di sentirsi maggiormente parte attiva del lavoro che svolgono e non solo per ragioni economiche, nonché la concreta necessità di trovare forme idonee per accrescere il proprio reddito. Per la collettività regionale vi è un interesse generale ad una relazione armonica tra capitale e lavoro ed anche un interesse economico concreto ad incentivare e incrementare il capitale ed il reddito del lavoro e quindi la ricchezza complessiva della regione.

La proposta di legge è composta da 8 articoli.

L'articolo 1 fissa il principio del sostegno regionale alla partecipazione dei lavoratori alla proprietà e gestione delle imprese.

L'articolo 2 stabilisce le tipologie dei lavoratori ed imprese interessati dalla norma, estendendo la possibilità di acquisire azioni o quote dell'impresa anche agli ex dipendenti ora a riposo, ai dipendenti a tempo determinato, ai soggetti che hanno prestato il proprio lavoro in esecuzione di un contratto di somministrazione ed ai collaboratori a progetto. Per quanto riguarda le aziende si è cercato di tener conto dell'importanza nel Veneto della presenza della piccola e media impresa, ampliando il più possibile lo spettro delle ditte potenzialmente interessate. L'articolo 2 intende, inoltre, delimitare entro parametri ragionevoli i presupposti di applicazione, prevedendo un minimo di partecipazione finanziaria in relazione al capitale delle imprese ed al numero dei dipendenti occupati. Vengono altresì stabiliti alcuni principi, quali la partecipazione volontaria e la parità di trattamento.

L'articolo 3 prevede le possibili agevolazioni a favore dei lavoratori che partecipano all'acquisto di quote dell'impresa, tra le quali assume rilievo l'assicurazione contro il rischio d'insolvenza, raccomandata dal Parlamento europeo, per evitare che il lavoratore, nel caso di fallimento dell'impresa, possa perdere sia il lavoro che i risparmi (doppio rischio).

L'articolo 4 stabilisce le ipotesi di agevolazioni a favore delle imprese che promuovono le iniziative; di particolare interesse, anche per i lavoratori, la parte che prevede il favore per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di precariato.

L'articolo 5 disciplina le modalità di assegnazione dei benefici, prevedendo che essi siano concessi sulla base di apposito bando, approvato dalla Giunta regionale previo parere della competente commissione consiliare.

L'articolo 6 autorizza la Giunta regionale a costituire o partecipare a società d'investimento, riservate ai dipendenti e agli altri lavoratori previsti dal comma 1 dell'articolo 2.

L'articolo 7 prevede che le agevolazioni alle imprese siano concesse nel rispetto della regola del "de minimis".

L'articolo 8, norma finanziaria, proietta la spesa nel biennio 2010–2011 secondo una progressione che va dai 700.000 euro del 2010 a 1 milione di euro del 2011, progressione che evidentemente vuol essere anche un auspicio per la buona riuscita di un'operazione difficile e complessa ma che potrebbe porre il Veneto, ancora una volta, fra le Regioni all'avanguardia e recuperare un ruolo anche in Europa, dove Paesi come la Gran Bretagna e la Francia sono in questo settore ben più avanti.

La Terza Commissione consiliare, esaminata la proposta nella seduta del 20 ottobre 2009 ha espresso, all'unanimità, parere favorevole al testo così come modificato.

Hanno votato i rappresentanti dei Gruppi Forza Italia – Popolo della Libertà (Fontanella con delega Bertipaglia), Lega Nord–Lega Veneta Padania (Zamboni e Meggiolaro con delega Frasson–U.D.C.), L'Ulivo – Partito Democratico Veneto (Tiozzo) e Misto (Cancian).

Della relazione in aula è stato incaricato il Vice Presidente Lucio Tiozzo.

3. Struttura di riferimento

Direzione lavoro