



**MEMORIA UIL SULL'AUDIZIONE IN MERITO ALLA PROPOSTA DI LEGGE C. 2258 RIZZETTO, RECANTE «MODIFICHE ALL'ARTICOLO 51 DEL TESTO UNICO DELLE IMPOSTE SUI REDDITI, DI CUI AL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 22 DICEMBRE 1986, N. 917, PER INCENTIVARE LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AL CAPITALE DELL'IMPRESA E FAVORIRE LA STABILITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO».**

**PRESSO LA VI COMMISSIONE FINANZE DELLA CAMERA DEI DEPUTATI**

**18 GIUGNO 2025**

Presidente, Onorevoli Deputati,

vi ringraziamo per l'audizione odierna sulla proposta di legge n. 2258, recante *“Modifiche all'articolo 51 del TUIR per incentivare la partecipazione dei lavoratori al capitale dell'impresa e favorire la stabilità dei rapporti di lavoro”*.

Il tema della partecipazione dei lavoratori alla vita e ai risultati dell'impresa è certamente di grande rilevanza, come previsto dalla nostra Costituzione. La UIL guarda con attenzione ai modelli partecipativi, nella misura in cui rafforzano il ruolo del lavoro all'interno dell'impresa, migliorano le condizioni economiche e professionali e consolidano la loro rappresentanza nei luoghi di lavoro.

Tuttavia, esprimiamo alcune perplessità e riserve sul disegno complessivo delineato dalla proposta in esame, che presenta criticità rilevanti sotto il profilo della tutela dei diritti del lavoro, del ruolo della contrattazione collettiva e dell'equilibrio del sistema salariale.

Abbiamo già avuto modo di intervenire in modo chiaro e articolato nel corso delle audizioni parlamentari che hanno accompagnato l'iter della legge n. 76/2025 recante disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori, oggi vigente.

In quella sede abbiamo ribadito che ogni forma di partecipazione economica e finanziaria, deve fondarsi su tre pilastri irrinunciabili: la volontarietà individuale, la centralità della contrattazione collettiva e la tutela integrale dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel merito, la proposta in esame delinea un modello di “coinvolgimento patrimoniale” che esclude un ruolo strutturato per le rappresentanze sindacali e affida alla sola discrezionalità dell'impresa le modalità di attuazione.

Si tratta di una forma di premialità individuale, legata alla fedeltà aziendale, e non di un diritto collettivo negoziato. Un meccanismo che, anziché rafforzare il lavoro, rischia di renderlo più esposto e più fragile. Inoltre, questi strumenti funzionano solo in imprese solide: se l'azienda non distribuisce utili, il lavoratore si ritrova con titoli senza valore e in alcuni casi persino con un aggravio fiscale in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

C'è poi un nodo strutturale: il contesto in cui si interviene. Da oltre un decennio i salari in Italia sono stagnanti, mentre il potere d'acquisto arretra. Introdurre forme di retribuzione in azioni significa indebolire ulteriormente il principio del salario come diritto garantito. Le azioni non garantiscono liquidità, non coprono le esigenze quotidiane, e il loro valore è incerto, dipendente dall'andamento economico dell'impresa.

Ancora più grave è la possibilità che tali strumenti vengano utilizzati in alternativa ai premi di risultato, che rappresentano la “seconda gamba” del salario nel nostro Paese. Essi sono frutto della contrattazione, legati a parametri oggettivi e soggetti a una fiscalità agevolata. Sostituirli con strumenti azionari unilaterali significa svuotare la contrattazione e aumentare l'incertezza per i lavoratori, con un possibile effetto di perdita secca del potere d'acquisto.

Il ruolo del sindacato è marginalizzato. L'intervento della contrattazione collettiva è previsto solo per l'innalzamento delle soglie fiscali, ma non per definire i contenuti, le regole di accesso o le modalità di partecipazione. È una visione che svuota il confronto negoziale e riduce la rappresentanza a una funzione accessoria.

Il meccanismo previsto consente infatti l'assegnazione di azioni aziendali esenti da tassazione fino a 5.000 euro (elevabili a 7.000 o 10.000 euro tramite accordi), vincolate alla detenzione per almeno 24 mesi (48 mesi per l'incentivo massimo).

Tale proposta si inserisce, inoltre, nel quadro di un sistema fiscale che presenta molteplici rimandi ad agevolazioni fiscali e regimi sostitutivi di imposta, contribuendo alla frammentazione dello stesso.

C'è poi una questione di equità. Il provvedimento si applica solo ai lavoratori a tempo indeterminato con qualifica di operaio o impiegato e reddito annuo inferiore ai 40.000 euro. Questa selettività rischia di introdurre una segmentazione nei luoghi di lavoro tra chi può accedere a questi benefici e chi ne è escluso.

Più in generale, ci preoccupa che simili misure distolgano l'attenzione dalle reali priorità del lavoro in Italia: la qualità dell'occupazione, i bassi salari, la crescita del lavoro povero, la frammentazione contrattuale e l'indebolimento della contrattazione collettiva.

La vera partecipazione si costruisce rafforzando il salario, il potere negoziale, la rappresentanza sindacale, il welfare contrattuale e gli investimenti in competenze. Non con strumenti unilaterali, aleatori e selettivi, che rischiano di amplificare le diseguaglianze e di creare aspettative destinate a rimanere disattese.

Per tutte queste ragioni, come UIL non condividiamo l'impostazione della proposta di legge. Chiediamo invece che si apra un confronto ampio e approfondito su strumenti di partecipazione negoziati, collettivi, accessibili, trasparenti e realmente capaci di rafforzare la dignità del lavoro e il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'impresa.