

XIX Legislatura

Camera dei deputati

Commissione VI Finanze

Documento di osservazioni e proposte

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

AC 2258

1 luglio 2025

1. Premessa

Il disegno di legge n. 2258 intende promuovere la partecipazione dei lavoratori al capitale delle imprese attraverso l'assegnazione di azioni aziendali, con benefici fiscali per i dipendenti a tempo indeterminato che presentano redditi inferiori a 40.000 euro.

È del tutto condivisibile l'obiettivo che la norma intende perseguire: rafforzare la stabilità occupazionale e incentivare forme di remunerazione partecipativa.

2. I contenuti della proposta

La proposta legislativa in argomento individuando il *benefit* agevolato nell'attribuzione di azioni, limita l'applicazione della disposizione ai soli soggetti il cui capitale è rappresentato da azioni, *in primis*, quindi, società per azioni e in accomandita per azioni.

In particolare, le imprese **potranno assegnare proprie azioni ai propri dipendenti** purché con **qualifica di operai e impiegati**, il cui valore – fino a 5.000 euro all'anno – non sarà tassato né ai fini fiscali né contributivi.

L'incentivo può essere incrementato a:

- 7.000 euro, se previsto da un accordo sindacale sottoscritto in conformità all'art. 51 del D.Lgs. n 81 del 2015;
- 10.000 euro, se l'accordo prevede anche un vincolo di permanenza del lavoratore per almeno 48 mesi.

Per beneficiare dell'esenzione fiscale, il lavoratore deve:

- **rimanere in azienda per almeno 24 mesi** dopo aver ricevuto le azioni;
- **non cedere le azioni prima di due anni.**

Se queste condizioni non vengono rispettate, il valore delle azioni sarà tassato nel momento in cui vengono cedute.

Il nuovo incentivo non è cumulabile con altri benefici fiscali già previsti per strumenti simili (si tratta delle stock option tradizionali previste dall'art. 51, lett, g) del TUIR).

3. L'attuale quadro normativo

Rispetto alla disposizione già vigente di cui all'art. 51, co. 2, lett.g) del TUIR, la proposta si differenzia:

- per essere rivolta ai dipendenti a tempo indeterminato aventi la qualifica legale di **operai o impiegati** **aventi un reddito da lavoro dipendente inferiore a 40.000 euro**;
- per l'obbligo di **non interrompere i rapporti di lavoro** per qualsiasi ragione o causa **entro i ventiquattro mesi** successivi alla data di percezione delle azioni;
- per il **valore dell'importo delle azioni da assegnare fino all'importo di 5.000 euro** che tramite apposito accordo sindacale, sottoscritto in conformità dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, è possibile incrementare fino a 7 mila euro, nonché di estendere il periodo temporale ventiquattro mesi fino a un massimo di quarantotto mesi, con conseguente possibilità di aumentare l'importo fino a un massimo di 10 mila euro;
- per il **divieto di cessione prima che siano trascorsi ventiquattro mesi dalla percezione**. In caso di cessione prima del predetto termine l'importo che non ha concorso a formare il reddito **al momento dell'“acquisto”** è assoggettato a tassazione nel periodo di imposta in cui avviene la cessione.

4. I potenziali beneficiari della disposizione

Al riguardo vale la pena ricordare che il sistema produttivo italiano è caratterizzato da una forte prevalenza di micro, piccole e medie imprese (MPMI), con una limitata presenza di società di capitali di grandi dimensioni.

Dai dati delle dichiarazioni fiscali ⁽¹⁾ presentate per l'anno d'imposta 2022 emerge che le **società per azioni sono 26.996** mentre quelle **in accomandita per azioni 851**. La potenziale platea delle imprese interessate dalla disposizione in esame, quindi, è di **poco superiore ai 30.000 soggetti** che rappresenta **meno circa l'1% delle attività d'impresa che hanno presentato la dichiarazione per il citato anno**. Il numero dei dipendenti potenzialmente interessato è pari, al 31 dicembre 2023, a 3.839.210 unità. Nel 2023 il numero di lavoratori dipendenti nel settore privato era pari a 17.382.601 unità ² mentre quelli del settore pubblico erano 3.099.694 unità ³. Pertanto, **la misura potrebbe potenzialmente interessare circa il 18% dei dipendenti totali**.

¹ Fonte: Dipartimento delle Finanze, dati e statistiche, dichiarazioni fiscali, anno 2022

² Fonte: INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

³ Fonte: INPS, Osservatorio sui lavoratori pubblici

La proposta, pur condivisibile nei principi, rischia, però, di essere applicabile solo a una frazione limitata di imprese e dipendenti, va anche evidenziato che solo le imprese di dimensioni medio-grandi che dispongono di capitale sociale strutturato e strumenti di governance adeguati all'emissione e la gestione di azioni potrebbero farvi ricorso.

Le micro e piccole imprese, che costituiscono la maggioranza, nella maggior parte non sono società di capitali (se lo sono assumono la natura giuridica di società a responsabilità limitata) e quindi risulta particolarmente limitata la praticabilità della proposta.

5. Rapporti fra la proposta in oggetto e la legge 15 maggio 2025, n. 76

La legge n. 76 del 2025 prevede, all'art. 5, per l'anno 2025, introduzione di una deroga temporanea alla normativa vigente per incentivare la partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa.

Se un'impresa distribuisce ai propri lavoratori dipendenti almeno il 10% degli utili complessivi, in base a contratti collettivi aziendali o territoriali (art. 51, D.lgs. 81/2015), il limite dell'importo soggetto a imposta sostitutiva (prevista dalla legge 208/2015, art. 1, comma 182) viene elevato a 5.000 euro lordi per ciascun lavoratore.

Pertanto, mentre se con la legge n. 76/2025 che disciplina in maniera organica la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese viene incentivata la distribuzione di utili a favore dei lavoratori, con il DDL in oggetto i dipendenti potranno sia partecipare alla distribuzione degli eventuali utili ma saranno, anche, partecipi del concreto rischio che se l'impresa dovesse per qualsiasi motivo incontrare difficoltà economiche-finanziarie, le azioni possedute dalle categorie di operai e impiegati possono perdere di valore.

In conclusione, la **proposta di legge n. 2258 rappresenta un passo importante verso una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale**. Purtroppo, si segnala, che la stessa potrà, di fatto, tenuto conto della reale composizione del tessuto imprenditoriale italiano, **essere utilizzata solo dalle società di capitali di più grandi dimensioni che sono una minima parte del nostro sistema produttivo**.