



*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
(A.C. 2258)*

*CAMERA DEI DEPUTATI
VI Commissione (Finanze)*

1° luglio 2025

Illustre Presidente, Onorevoli Deputati,

in un contesto in cui i modelli organizzativi di impresa sono in rapida trasformazione – per effetto della digitalizzazione, della globalizzazione e delle nuove esigenze di sostenibilità – accogliamo con favore il disegno di legge A.C. 2258, che propone un intervento mirato all’articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), nell’ottica di incentivare forme di partecipazione dei lavoratori al capitale dell’impresa.

La proposta introduce, infatti, un sistema strutturato di remunerazione partecipativa rivolto ai lavoratori dipendenti (operai e impiegati), con contratto a tempo indeterminato e reddito annuo non superiore a 40.000 euro. In particolare, le imprese potranno attribuire ai lavoratori azioni fino a un valore di 5.000 euro annui e tali importi non concorreranno a formare il reddito imponibile, a condizione che il rapporto di lavoro duri almeno 24 mesi dalla percezione delle azioni e le stesse azioni non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o, comunque, cedute prima che siano trascorsi 24 mesi dalla loro percezione.

Inoltre la proposta attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà, attraverso accordo sindacale sottoscritto in conformità dell’art. 51 D. Lgs. n. 81/2015, di incrementare fino a 7 mila euro l’importo che non concorre alla formazione del reddito, nonché di estendere il periodo temporale di cui sopra da 24 mesi fino ad un massimo di 48 mesi, con conseguente possibilità di aumentare il predetto importo fino ad un massimo di 10 mila euro.

Riteniamo, dunque, particolarmente utile favorire meccanismi che rafforzino il legame tra impresa e lavoratori, premiando la stabilità e incoraggiando la condivisione degli obiettivi economici. La misura presenta, infatti, numerosi elementi di innovazione e vantaggio, quali la promozione della stabilità occupazionale e il sostegno al patrimonio dei lavoratori, stimolando, al contempo, un impegno reciproco in termini di continuità e qualità del lavoro.

Tuttavia, pur riconoscendone il valore, permane il rischio che essa non intercetti pienamente i presupposti di una partecipazione realmente efficace, risultando così poco incisiva nel generare quell’incremento di produttività auspicato per le imprese.

In una situazione ideale caratterizzata da una contrattazione collegata esclusivamente a rappresentanze datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, regolamentare la partecipazione al capitale dell’impresa potrebbe persino apparire strategico.

Tuttavia, nella realtà attuale, segnata da fenomeni di dumping contrattuale e da una molteplicità di contratti sottoscritti da soggetti non sempre qualificati, questo presupposto rischia di rivelarsi debole.

Nell’apprezzare, comunque, che sia demandata alla contrattazione la possibilità di sottoscrivere accordi sindacali che disciplinino la materia, si nutrono ulteriori perplessità rispetto ad un potenziale aggravio di oneri gestionali e amministrativi tali da ostacolare il conseguimento dell’auspicato incremento di produttività. Al contrario, le

PMI dispongono già di meccanismi di partecipazione finanziaria efficaci, veicolati attraverso strumenti di bilateralità consolidati e operativi.

In conclusione, la proposta normativa, pur inserendosi come misura di natura fiscale, risponde alla duplice esigenza di sostenere il ruolo attivo dei dipendenti all'interno dell'impresa e di promuovere un modello di impresa più partecipativo, inclusivo e orientato al lungo periodo.

Tuttavia affinché tali obiettivi possano tradursi in effetti concreti e duraturi, è essenziale che le condizioni di attuazione della misura siano pienamente coerenti con la realtà delle relazioni sindacali e pertanto si ritiene fondamentale accompagnare l'implementazione del disegno di legge con un rafforzamento delle garanzie in termini di rappresentanza sindacale, trasparenza degli accordi e valorizzazione della bilateralità già presente nei settori più dinamici.