

**Position paper**

---

**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)

*VI Commissione (Finanze)*

*Camera dei deputati*

---

23 giugno 2025

Direzione Lavoro e Affari Generali

## **Introduzione**

La VI Commissione (Finanze) della Camera dei deputati sta svolgendo, in sede referente, l'esame della Proposta di Legge 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”* (A.C. 2258).

Si rappresentano alcune considerazioni ed osservazioni in merito al contenuto e ai relativi impatti della proposta legislativa sul settore della Distribuzione Moderna (DM, c.d. Grande Distribuzione).

## **Il settore della Distribuzione Moderna**

Da oltre sessant’anni, Federdistribuzione riunisce e rappresenta le aziende della Distribuzione Moderna, alimentare e non alimentare, che operano con reti di negozi fisici e attraverso i nuovi canali digitali. Le imprese associate a Federdistribuzione realizzano un giro d'affari di oltre 86 miliardi di euro, con una quota superiore al 52% del totale fatturato della Distribuzione Moderna alimentare; hanno una rete distributiva di oltre 18.600 punti vendita, danno occupazione a più di 225.000 addetti. Federdistribuzione è operativa a livello locale, nazionale ed europeo con attività mirate a creare le migliori condizioni per favorire la crescita delle aziende e per contribuire allo sviluppo economico del Paese.

## **Considerazioni Generali**

La partecipazione dei lavoratori nelle imprese è tornata al centro di un rinnovato interesse e confronto, anche in sede parlamentare, affrancandosi dall’attributo di “grande assente” dal diritto sindacale e dal sistema di relazioni industriali italiane. Vero è, infatti, che l’articolo 46 della Costituzione (*«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»*) avrebbe potuto rappresentare il fondamento istituzionale della partecipazione, ma, nonostante diversi tentativi, non è mai stato implementato nella prassi legislativa nazionale. Il nostro Paese, pertanto, è stato per lungo tempo lontano dal trovare uno “sbocco legislativo” che potesse consentire di realizzare un quadro normativo di riferimento stabile e consolidato sulla materia, fino all’approvazione della Legge 15 maggio 2025, n. 76 recante *“Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”*.

Non sono mancate, comunque, nel frattempo, alcune esperienze di coinvolgimento dei lavoratori nell'azienda entrate nel nostro ordinamento anche grazie all'influenza della normativa comunitaria. Si pensi, in proposito, alle forme di informazione e consultazione su questioni organizzative e soprattutto gestionali quali, ad esempio: licenziamenti collettivi (L. n. 223/1991); trasferimento d'azienda (L. n. 428/1990); crisi d'impresa (D.L. n. 118/2021), chiusura di sedi, filiali, uffici (L. n. 234/2021).

Non di minore rilievo sono poi le esperienze di partecipazione economico/finanziaria dei lavoratori attuate altresì nell'ambito delle dinamiche collettive dei rapporti di lavoro e in una logica di relazioni sindacali come: la partecipazione agli utili d'impresa (*profit-sharing*); la definizione dei premi di risultato (*gain-sharing*), la partecipazione azionaria dei lavoratori (*share ownership*).

In tale prospettiva, secondo i più recenti dati (maggio 2025) pubblicati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dei 13.042 contratti di secondo livello attivi, 1.400 prevedono un piano di partecipazione e 8.007 stabiliscono misure di welfare aziendale, in conformità alle previsioni di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della L. n. 208/2015 (L. di Bilancio per il 2016).

La validità del sentiero percorso dal Legislatore al fine di agevolare il ricorso agli strumenti in oggetto è dimostrata dai dati emersi anche dal Report pubblicato in data 23 dicembre 2024 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ultimo Report deposito contratti relativo all'annualità 2024). Al 16 dicembre 2024, sono stati depositati 104.395 contratti: dei 18.963 contratti di secondo livello attivi, 1.721 prevedevano un piano di partecipazione, 11.418 stabilivano misure di welfare aziendale.

Questi dati, riepilogativi del 2024, confermano e superano il *trend* al rialzo del numero dei contratti di produttività registrato nel 2023. Numeri come quelli presentati a fine anno mostrano come siano in costante aumento le imprese che adottano politiche di welfare aziendale e di produttività, consapevoli dei molteplici vantaggi per tutti i soggetti coinvolti.

Per completezza, occorre da ultimo citare il D. Lgs. n. 188/2005 che, in attuazione della Direttiva 2001/86/CE, ha disciplinato il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (SE), contemplando anche la possibilità di ripartire i seggi dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE tra i rappresentanti dei lavoratori. Tuttavia, questa forma giuridica non ha riscosso particolare successo in Italia.

Oggi, se in linea di principio può dirsi condivisibile l'affermazione di carattere dottrinale in base alla quale *“la partecipazione dei lavoratori nell'impresa costituisce uno degli elementi più qualificanti di un sistema maturo di relazioni industriali”*, non può che essere accolta con favore l'apertura di una *“nuova fase”* - di parziale superamento delle contrapposizioni ideologiche (partecipazione sinonimo di integrazione *versus* contrattazione sinonimo di autonomia) - per una convergenza su una legislazione di sostegno a tale *“istituto”*, partendo dalle esperienze positive già in essere anche nel settore della Distribuzione Moderna.

## Contenuti e impatto sulla Distribuzione Moderna

La proposta in commento è oggetto di particolare attenzione da parte delle aziende della Distribuzione Moderna. Il settore, infatti, si connota per la presenza di alcune significative esperienze di partecipazione adottate in taluni casi (es. multinazionali francesi) su impulso “culturale” da parte della casa-madre mentre, in altre circostanze, avanzate su stimolo di quelle disposizioni normative che prevedono benefici fiscali e contributivi a favore di aziende e lavoratori. Si tratta per lo più di schemi partecipativi frutto di un delicato processo di composizione degli interessi ricercato nell’ambito delle relazioni tra azienda e lavoratori.

Nella suddetta direzione, è particolarmente apprezzabile la proposta in esame che, in termini sostanziali, introduce un incentivo fiscale a beneficio di una specifica platea di lavoratori dipendenti - ossia operai e impiegati, assunti a tempo indeterminato, con **reddito da lavoro dipendente nel precedente periodo d’imposta inferiore a 40 mila euro** - agendo sul valore delle azioni aziendali offerte come forma di partecipazione agli utili.

In ragione del positivo intervento qui in commento, riteniamo opportuno considerare dei correttivi e delle integrazioni alla proposta di legge ora in esame.

A tal riguardo, ferme restando le qualifiche legali di operai e impiegati, si suggerisce **l’innalzamento della soglia di reddito da lavoro dipendente fino a 50 mila euro**, considerando che, nel settore della Distribuzione Moderna, la retribuzione del personale di I livello con funzioni di particolare responsabilità e con un’anzianità di servizio elevata può superare la soglia prevista dall’attuale previsione normativa. Si ritiene, infatti, che estendere l’incentivo anche a tali tipologie di lavoratori sia coerente con l’obiettivo della proposta in esame, ovvero quello di favorire gli impieghi a tempo indeterminato, ma anche di consolidare l’esperienza acquisita dai lavoratori, con effetti positivi in termini di *know-how*.

Inoltre, sempre in linea con gli obiettivi della proposta di legge, sarebbe opportuno includere tutti i lavoratori che abbiano ottenuto la **trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato**.

Inoltre, si evidenziano altre specificità del settore che meritano una particolare attenzione. In primo luogo, le esperienze partecipative che normalmente richiedono **un’anzianità aziendale minima** per poter beneficiare dell’emissione di azioni; in secondo luogo, è importante evidenziare la **connotazione *labour intensive*** della Distribuzione Moderna che comporta un ricorso ai contratti a tempo determinato in specifici periodi dell’anno (es. in presenza di picchi di attività) anche quale strumento di prova del lavoratore in funzione di una sua successiva stabilizzazione.

Tanto premesso, si chiede di includere tra i beneficiari della disciplina in esame i lavoratori con **contratto a tempo determinato con un’anzianità di servizio di almeno sei mesi (anche non continuativi)**, purché vengano stabilizzati decorsi i sei mesi di anzianità e il rapporto non sia interrotto entro i ventiquattro mesi successivi alla data di percezione delle azioni.

Infine, si chiede, invece, di precisare che nei contratti di lavoro a tempo indeterminato siano inclusi i **contratti di apprendistato**, nel rispetto della loro natura di rapporto a tempo indeterminato. Ciò anche in considerazione del fatto che l'apprendistato rappresenta una forma contrattuale privilegiata per agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La proposta di legge prevede, poi, che il valore dell'importo delle azioni conferite nel periodo di imposta, fino all'importo di euro 5.000, non concorra alla determinazione del reddito ai fini contributivi e reddituali a condizione che:

- 1) il rapporto di lavoro non si interrompa, per qualsiasi ragione o causa, entro i ventiquattro mesi successivi alla data di percezione delle azioni;
- 2) le azioni non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi ventiquattro mesi dalla percezione; in caso contrario, 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.

Si rileva, altresì, che con accordo sindacale l'importo di euro 5.000 possa essere elevato a euro 7.000. Con le medesime modalità, è possibile estendere il periodo temporale fino a un massimo di quarantotto mesi, con incremento dell'importo fino al massimo di euro 10.000.

Sul punto, si propone di inserire un'ulteriore opzione che consenta all'azienda, **anche in assenza di accordo sindacale, di innalzare il valore esente dell'importo delle azioni a 7.000 euro, elevando il limite temporale e, dunque, a condizione che il rapporto di lavoro non si interrompa, per qualsiasi ragione o causa, entro i quarantotto mesi successivi alla data di percezione delle azioni; e, parimenti, a patto che le azioni non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi quarantotto mesi dalla percezione.**

Tale richiesta è motivata dal fatto che in alcune realtà aziendali multinazionali il sistema di azionariato viene regolamentato centralmente dalla casa-madre e ha ricadute sui vari Stati. Dunque, in questi casi, la necessità di un accordo sindacale per rivedere modelli già esistenti e consolidati potrebbe pregiudicare l'eventuale implementazione di progetti partecipativi già avviati.

Infine, allo scopo di armonizzare con le nuove previsioni (art. 51, comma 2, lett. g.1) del D.P.R. n. 917/1986) la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 184-*bis*, lett. c) della Legge di Bilancio 2016 (Legge n. 208/2015), si richiede di aggiungere all'interno della medesima lettera c) la nuova tipologia di azioni in commento, al fine di chiarire che anche il valore di tali azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015, non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, né è soggetto all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 dell'art. 1, Legge n. 208/2015, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g.1) e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite.

\*\*\*