

**Spett.**  
**Segreteria della VI Commissione Finanze**  
**Camera dei deputati**  
**via email**  
[com\\_finanze@camera.it](mailto:com_finanze@camera.it)

Milano-Ferrara, 20 giugno 2025

**Oggetto: Proposta di legge A.C. 2258 – Esclusione dal reddito di lavoro dipendente di azioni conferite ad operai e impiegati – Osservazioni**

Siamo lieti di accogliere l'invito rivolto a uno di noi a formulare osservazioni in forma di memoria scritta in merito alla proposta di legge in oggetto e di inviarVi queste note nell'auspicio che possano essere di utilità ai lavori di codesta spettabile Commissione.

La novella proposta si inserisce e si inquadra in un impianto tradizionale della legislazione tributaria sul lavoro dipendente, che tende a favorire tutte quelle erogazioni che fidelizzano il dipendente all'azienda dove presta lavoro e lo coinvolgono in essa.

Esiste già una disposizione per i piani di azionariato diffuso (lett. g), comma 2, art. 51 Tuir); essa ha caratteristiche di generalità e mira ad attribuire uno *stock* di valore in esenzione. In tali casi, è fisiologica la presenza di vincoli quantitativi stringenti, perché è marcata l'accessorietà di queste erogazioni rispetto alla retribuzione base.

In questa prospettiva, la norma che si intende introdurre, riprende la disposizione già esistente, elevando a certe condizioni la franchigia prevista<sup>1</sup>.

La norma, sotto il profilo tecnico, risente però delle pecche della sua gemella (la lettera g), che si è rivelata poco adeguata e di complessa gestione per assegnare azioni in esenzione a operai e impiegati. In particolare, i vincoli alla cessione delle azioni all'emittente o al datore di lavoro, e comunque entro il biennio dall'assegnazione, sono fonte di complicazioni nella concreta gestione dei piani.

Prima di tutto, nell'ipotesi in cui il dipendente possieda azioni attribuite in momenti diversi (i piani si possono replicare ogni anno), occorrerà stabilire a quali titoli debba essere imputata la cessione.

Inoltre, i due anni sono inderogabili a prescindere dal motivo per cui si provvede all'eventuale monetizzazione del *benefit*. Si prenda, ad esempio, il caso di un piano di azionariato su società oggetto di successiva esclusione dalle negoziazioni di borsa (*delisting*). Se il *delisting* avviene prima dei due anni dal lancio del piano, la norma non prevede alcuna forma di correttivo per il caso in cui il dipendente, per non rischiare di restare in possesso di titoli ormai privi di liquidità, venda prima che le azioni siano escluse dalle negoziazioni. Oppure si consideri la non rara possibilità del lancio di un'Opa. In questi casi, scatterebbe irragionevolmente la tassazione progressiva Irpef su operai e impiegati.

---

<sup>1</sup> Essa passa da 2000 euro dei piani lettera g) a 5000 euro per i piani lettera g1 fino ad arrivare - in certi casi - a 7000 e 10000 euro. Va osservato che non si tratta di una condizione (il cui mancato rispetto comporta la perdita dell'agevolazione) ma, per l'appunto, di una vera e propria franchigia. Se si attribuisce un controvalore in azioni superiore, sarà tassabile solo la differenza, tenendo conto naturalmente di quanto eventualmente versato dal dipendente.

Più in generale, un difetto della disposizione è il vincolo alla cessione delle azioni all'emittente o al datore di lavoro, che taglia fuori le società non quotate<sup>2</sup> e quindi la maggior parte delle società italiane, poiché per queste ultime non esiste un mercato liquido delle azioni e gli unici potenziali compratori sono il datore di lavoro o, se diverso, l'emittente.

La lettera g 1 prevede poi una condizione, non prevista nella lettera g), la quale aggiunge altre criticità, ossia che "il rapporto non si interrompa, per qualsiasi ragione o causa, entro i 24 mesi successivi alla data di percezione delle azioni".

Al riguardo si segnala l'opportunità di escludere la rilevanza di pensionamenti, instaurazioni di rapporto di lavoro con società correlate (si pensi a un gruppo che trasferisca un operaio da una società a un'altra del gruppo, dove ci sono forti sviluppi di mercato e ordinazioni; per questo solo fatto l'operaio perderebbe l'agevolazione e per i gruppi societari che assumono a tempo indeterminato questo vincolo verrebbe visto come una irragionevole rigidità).

Si suggerisce altresì di escludere anche esodi o licenziamenti per motivi organizzativi.

Peraltro, nei due anni le azioni potrebbero perdere molto del loro valore, senza che il dipendente possa venderle, pena la falcidia dell'Irpef progressiva e sul valore iniziale più alto. Va da sé che così si addossa al lavoratore un rischio particolarmente elevato, soprattutto in momenti turbolenti come quello attuale. Questi vincoli hanno senso per i dirigenti e per i piani di stock option (dove per assurdo un tempo non erano previsti: cfr. lettera g bis in vigore per molti anni), non per i piani di azionariato diffuso, tanto meno se rivolti a operai e impiegati. Questi ultimi vengono così a sostenere un rischio finanziario concentrato sullo stesso soggetto che è anche il loro datore di lavoro, senza che ciascuno di essi individualmente, non avendo posizioni di responsabilità nell'azienda, possa essere artefice del successo dell'impresa e, dunque, senza che l'assegnazione possa ragionevolmente influire sulla produttività dei dipendenti.

Vi è infatti da chiedersi più in generale se in questo campo la politica fiscale sottesa alla Proposta sia lo strumento più appropriato per fidelizzare i dipendenti, i quali forse sarebbero avvantaggiati (e fidelizzati) più efficacemente attraverso prestazioni quali servizi di asili per l'infanzia e coperture di spese mediche da parte del datore di lavoro<sup>3</sup>.

Le coperture previste per questo provvedimento potrebbero dunque essere meglio utilizzate per favorire iniziative di welfare aziendale, la cui disciplina sarebbe meritevole di un complessivo ripensamento<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Una lettura di segno contrario potrebbe basarsi sulla seconda parte della disposizione contenuta nella lettera g1), che disciplina il recupero a tassazione riferendolo soltanto alla cessione dei titoli prima del biennio senza richiamare il riacquisto da parte del datore di lavoro né il riacquisto da parte della società emittente le azioni. In realtà, le perplessità rimangono, perché fra i due periodi della disposizione manca un coordinamento. In proposito, il testo normativo, interpretato letteralmente, esclude in assoluto, senza il limite del biennio, la possibilità di riacquistare azioni per la società emittente o per il datore di lavoro. In linea logica, poi il divieto di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente si pone (come già per la lettera g)) come un autonomo requisito, che diversamente non avrebbe avuto alcun senso inserire. Già il vincolo biennale assicurerebbe che entro questo periodo non si possa cedere ad alcuno, quindi neppure al datore di lavoro o alla società emittente.

<sup>3</sup> La disciplina del welfare aziendale contenuta nell'art. 51 Tuir si riferisce anche a queste finalità ma necessita di miglioramenti, come vedremo alla prossima nota.

<sup>4</sup> Al momento attuale, la disciplina del welfare si presta a strumentalizzazioni e non valorizza adeguatamente (né sul piano delle condizioni di accesso né sul piano della tipologia di interventi previsti) le situazioni di bisogno cui il welfare aziendale dovrebbe far fronte.

Restiamo a disposizione per ogni chiarimento e approfondimento che codesta rispettabile Commissione ritenesse opportuno o necessario.

Francesco Crovato

Professore ordinario di diritto tributario, Dipartimento di economia e management, Università di Ferrara

[francesco.crovato@libero.it](mailto:francesco.crovato@libero.it)

Luca Enriques

Professore ordinario, Università Bocconi

[luca@enriques.eu](mailto:luca@enriques.eu)