

**Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
presso la VI Commissione Finanze e la XI Commissione Lavoro della
Camera dei Deputati**

29 febbraio 2024

Oggetto: proposte di legge recanti disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa (C. 300 Cirielli, C. 1184 Molinari, C. 1299 Faraone, C. 1573 d'iniziativa popolare e C. 1617 Foti)

Le proposte di legge in commento intendono disciplinare in via legislativa le diverse forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione ed ai risultati dell'impresa. Due proposte (AC 300 e 1184) attuano questo proposito mediante una delega al governo sulla suddetta materia prevedendo, in particolare, tra i principi di delega, la distribuzione ai lavoratori dipendenti della quota del profitto di impresa eccedente una soglia minima e la previsione di benefici fiscali e contributivi discendenti dall'adozione dello statuto partecipativo.

La presente memoria si sofferma sulle altre proposte (AC 1299, 1617, 1573, quest'ultima di iniziativa popolare) che descrivono nel dettaglio l'ambito soggettivo di applicazione, le diverse forme di partecipazione dei lavoratori e i relativi meccanismi premiali legati all'introduzione di tale modello di relazioni industriali in cui la componente conflittuale e antagonista può lasciare spazio a modelli più collaborativi e partecipativi

In particolare, il presente contributo intende offrire spunti di riflessione in chiave comparata e una panoramica delle evidenze della letteratura scientifica circa gli effetti dell'introduzione di tali forme partecipative, concentrandosi su quella finanziaria. Infine, sono svolte brevi considerazioni sugli articoli delle singole proposte di maggiore interesse per l'INPS, relative alla partecipazione finanziaria dei lavoratori e ai meccanismi premiali per le imprese.

La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: il contesto nazionale e sovranazionale

La partecipazione dei lavoratori all'impresa assume tradizionalmente diverse forme a seconda dell'ambito di applicazione. Si ricordano, in particolare, ai fini del presente documento:

- A) gestionale/organizzativa che individua forme di rappresentanza dei lavoratori negli organi di controllo o decisionali dell'azienda. Si distingue a sua volta, a seconda della diversa intensità di coinvolgimento, in forma c.d. debole, limitata a obblighi di informazione (c.d. partecipazione di tipo informativo) e di consultazione, e quella c.d. forte nelle forme della codeterminazione e cogestione;
- B) economico/finanziaria che prevede il coinvolgimento dei lavoratori all'interno dei risultati imprenditoriali attraverso la redistribuzione degli utili (profit-sharing schemes) anche attraverso l'accesso diretto dei dipendenti all'azionariato delle imprese in cui lavorano (employee share ownership).

Negli ultimi anni, l'esigenza di ridisegnare il c.d. modello conflittuale su cui storicamente si sono rette le relazioni industriali in favore di un sistema "partecipativo" e "condiviso" è stata portata all'attenzione dell'opinione pubblica anche attraverso la presentazione di numerosi disegni di legge. Nel 2012, la c.d. Riforma Fornero, attraverso lo strumento della delega, aveva l'obiettivo di introduzione nel nostro

ordinamento un sistema di regole sulle forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, nel rispetto dei contratti collettivi (art. 4, co. 62, L. n. 92/2012). La delega non è stata mai attuata. Tuttavia, pur non essendo presente una normativa organica sull'argomento, si rinvencono numerose disposizioni in materia, soprattutto di welfare aziendale e di detassazione e decontribuzione dei premi di risultato, nonché best practice ossia modelli partecipativi virtuosi nati in sede di contrattazione e che sono state compiutamente riportate nelle relazioni illustrative accompagnatorie delle diverse proposte di legge in commento.

In ambito europeo, l'UE ha da tempo espresso in diverse fonti il *favor* per l'implementazione di relazioni industriali tendenzialmente partecipative di tipo organizzativo¹ evidenziandone anche gli effetti positivi. In riferimento soprattutto alla partecipazione finanziaria, la c.d. EFP (*Employee Financial Participation*) presente in diversi paesi UE, la Risoluzione del Parlamento Europeo sul ruolo della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nella creazione di occupazione e nell'attivazione dei disoccupati del 2018² sottolinea che la stessa non può e non deve sostituire una retribuzione equa e dignitosa (e rileva i benefici della partecipazione finanziaria volontaria) evidenziando i benefici di una forma di partecipazione finanziaria volontaria³. In particolare:

- l'EFP si manifesta in diversi modelli, come la condivisione degli utili, la partecipazione individuale dei dipendenti al capitale d'azienda, la partecipazione azionaria dei lavoratori nel quadro dei modelli corporativi ed i piani di azionariato dei dipendenti, i c.d. ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*). Pur con i rischi finanziari che possono comportare, i piani di EFP fungono anche da ammortizzatore, attraverso l'erogazione di *bonus* o altri premi e garantendo inoltre che i lavoratori dispongano di un portafoglio di azioni finalizzate al risparmio;
- gli ESOP, nello specifico, possono costituire un esempio di modello di rilevazione della proprietà dell'impresa da parte dei lavoratori per le società non quotate; in tal senso, una procedura di rilevazione prioritaria potrebbe consentire ai dipendenti di tutelare i posti di lavoro in caso di

¹ Nel Trattato sul funzionamento dell'UE si fa riferimento nell'art. 151 alla cogestione, prevedendo che l'Unione europea sostiene e integra le attività degli Stati membri relative alla partecipazione dei lavoratori allo scopo di raggiungere gli obiettivi primari della politica sociale europea (articolo 151 del TFUE) e che comprendono condizioni di vita e di lavoro migliori, una protezione sociale adeguata, un'alta occupazione duratura e la lotta contro l'emarginazione. Cfr la Direttiva 1994/45CE istitutiva dei Comitati Aziendali Europei, la Direttiva 2001/86CE che completa lo statuto della Società Europea quanto al coinvolgimento dei lavoratori e la Direttiva 2002/14CE, che si pone come obiettivo quello di istituire un quadro definitorio dei requisiti minimi riguardo ai diritti di informazione e consultazione. Si parla di coinvolgimento di lavoratori ossia *involvement* *latu senso* inteso.

² Parlamento europeo, Relazione sul ruolo della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nella creazione di occupazione e nell'attivazione dei disoccupati, 2018/2053 (INI). Si rinvia alla Relazione anche per la consultazione delle fonti relative agli studi e ai rapporti citati nella presente memoria.

³ Si ricorda anche la raccomandazione 92/433CEE, atto non vincolante riguardante la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti ed ai risultati d'impresa.

acquisizione da parte di altre imprese. Inoltre, tali forme possono agevolare soprattutto le piccole e medie imprese, garantendo continuità operativa nei casi di successione aziendale e di ricambio generazionale.

Evidenze scientifiche, come si riporta nel dettaglio nel seguente paragrafo, hanno dimostrato che la partecipazione al capitale di impresa produce effetti positivi e incrementa la produttività: negli Stati Uniti, ad esempio, le imprese che adottano gli ESOP aumentano le vendite e l'occupazione di oltre il 2% all'anno rispetto a imprese simili che non dispongono di tali piani. La produttività aumenta del 4-5 % in media nell'anno in cui viene adottato un ESOP; in Europa è stato inoltre dimostrato che le prestazioni sociali di un'impresa che abbia adottato un piano di azionariato dei dipendenti superano del 52% quelle delle imprese che non dispongono né di un ESOP né di un piano di risparmio dei dipendenti.

Le esperienze comunitarie sulla partecipazione dei lavoratori

Le esperienze di altri Stati membri sui modelli di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nell'impresa da un punto di vista gestionale e finanziario sono diversificate e consolidate, rispondendo alle caratteristiche del sistema di relazioni industriali che si è sviluppato: in alcuni la partecipazione rappresenta il doppio canale della contrattazione, come in Francia, Spagna e Germania in altri la partecipazione è assente, come in Italia. In Francia, i "comités sociaux et économiques", obbligatori per legge, sono dotati di poteri di informazione e consultazione e sono previsti rappresentanti dei lavoratori negli organi di gestione della società, così come nei Paesi Bassi, dove la partecipazione dei lavoratori costituisce una sorta di garanzia di efficienza delle imprese in un sistema fortemente internazionalizzato.

La Germania rappresenta nel panorama europeo il modello principale, ma del tutto peculiare, di un modello di partecipazione gestionale che ha permesso al sistema paese di superare la crisi economica del 2008.

Si tratta di un modello di partecipazione gestionale forte, in quanto la decisione del datore di lavoro è subordinata all'accordo del consiglio di azienda, organo di rappresentanza generale dei lavoratori presenti *in nuce* già dalla fine dell'800. I lavoratori, rappresentati nel consiglio, godono di diritti di informazione, consultazione, di codecisione (in materie quali, ad esempio, orario lavoro, salute e sicurezza, regolamento aziendale, strumenti di controllo tecnologico, piano sociale, organizzazione del lavoro agile) e anche di veto.

La costituzione del consiglio d'azienda, nonostante sia espressamente prevista dalla legge, rimane una facoltà dei lavoratori, non essendo infatti presente alcun tipo di sanzione in caso di mancanza di un organo di rappresentanza. La vera cogestione di impresa o societaria si realizza, nella presenza, con varie

gradazioni, di rappresentanti di lavoratori negli organi societari (consiglio di sorveglianza) delle società di capitali.

Nonostante alcune critiche al modello tedesco, quali il depotenziamento della contrattazione collettiva e la riduzione del tasso di sindacalizzazione registrato in Germania⁴, la cogestione ha favorito un buon compromesso tra miglioramento delle condizioni di lavoro e redditività, salvaguardando l'occupazione e la competitività. Tuttavia, da molti è stato osservato che il sistema tedesco è difficilmente replicabile per ragioni storiche e sociali che lo contestualizzano nel suo territorio. Ogni Stato, in ragione delle differenze ordinamentali che lo caratterizzano, come ricorda anche il Parlamento europeo, deve trovare il proprio modello di partecipazione.

Elementi comparativi sui diversi modelli di partecipazione finanziaria si ricavano dalla ricerca condotta congiuntamente da Eurofound e Cedefop nel 2019⁵. I risultati di tale ricerca riportano che l'implementazione di un sistema di retribuzione variabile, ovvero collegato alla performance, potrebbe generare un duplice effetto positivo sia in termini di flessibilità salariale che di incentivo motivazionale e, conseguentemente, di risultato.

Preminentemente, sostenere un sistema di retribuzione basato sulla performance consentirebbe alle imprese di rispondere più agevolmente alle fluttuazioni economiche di mercato, in quanto almeno una parte della massa salariale sarebbe direttamente collegata alla produttività. In secondo luogo, prevedere una retribuzione extra correlata ai risultati potrebbe costituire un'agevolazione per i lavoratori, i quali non solo sarebbero incoraggiati a migliorare le proprie prestazioni ma verrebbero anche protetti dalle fluttuazioni del contesto imprenditoriale. La ricerca in argomento ha indagato quattro tipologie di implementazione del sistema di retribuzione variabile, rilevando i seguenti risultati:

Tipologia ⁶	Risultati
------------------------	-----------

⁴ Nel 2019 l'OCSE indica che solo il 16,3% dei lavoratori tedeschi appartiene a un sindacato, mentre si registra il 32,5% per i lavoratori in Italia.

⁵ Eurofound, Cedefop (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 77-79.

¹⁰ Retribuzione in base ai risultati: pagamento contingente sui risultati ottenuti, ad es. pagamento a cottimo, spese di intermediazione, commissioni; retribuzione performance individuale: retribuzione extra basata sulla performance individuale; retribuzione performance di gruppo: retribuzione extra correlata alla performance del team, gruppo di lavoro o dipartimento; sistemi di partecipazione agli utili: retribuzione extra collegata ai risultati dell'azienda.

Retribuzione in base ai risultati	Circa metà degli intervistati (49%) ha riferito di applicare tale sistema ad alcuni dipendenti, mentre il 19% lo applica ad almeno il 60% dei lavoratori. I Paesi con maggiore prevalenza sono Slovacchia e Repubblica Ceca; quelli con minore prevalenza Belgio e Italia. Le organizzazioni più grandi usano tale sistema con maggiore probabilità (70%) su almeno parte dei dipendenti, rispetto a quelle medie (58%) e piccole (47%).
Retribuzione legata alla performance individuale	Poco più della metà degli intervistati (52%) ha riferito di applicare tale sistema ad alcuni dipendenti, mentre il 19% lo applica ad almeno il 60% dei lavoratori. I Paesi con maggiore prevalenza sono Slovenia e Repubblica Ceca; quelli con minore prevalenza Belgio e Svezia. Le organizzazioni più grandi usano tale sistema con maggiore probabilità (77%) su almeno parte dei dipendenti, rispetto a quelle medie (65%) e piccole (49%).
Retribuzione legata alla performance di gruppo	Sistema applicato nel 40% delle istituzioni analizzate, di cui solo il 14% lo utilizza su grande scala. I Paesi con maggiore prevalenza sono Repubblica Ceca e Lituania; quelli con minore prevalenza Belgio e Svezia. Le organizzazioni più grandi usano tale sistema con maggiore probabilità (62%) su almeno parte dei dipendenti, rispetto a quelle medie (49%) e piccole (37%).
Sistemi di partecipazione agli utili	Il 39% degli intervistati ha riferito di applicare tale sistema ad alcuni dipendenti, mentre il 19% lo applica ad almeno il 60% dei lavoratori. I Paesi con maggiore prevalenza sono Repubblica Ceca e Slovenia; quelli con minore prevalenza Belgio e Irlanda. Le organizzazioni più grandi lo utilizzano con maggiore probabilità, generalmente il 61%, percentuale che si abbassa al 51% per le medie dimensioni e 36% per quelle piccole. Tra i Paesi che applicano tale sistema ottenendo una ampia copertura ci sono Francia ⁷ e Slovenia.

⁷ Secondo il rapporto "Employee Financial Participation Schemes in France and Europe" del Ministero dell'economia, delle finanze e della sovranità industriale e digitale francese, sistemi di partecipazione finanziaria si applicavano a 9 milioni di lavoratori francesi già nel 2018, ponendo la Francia come secondo paese in Europa, dopo la Slovenia, e seguita dalla Repubblica Ceca; ultimi nella classifica erano Grecia, Italia, Belgio e Irlanda.

Gli effetti della partecipazione organizzativa e finanziaria in letteratura scientifica

Sugli effetti della partecipazione gestionale si è già accennato in precedenza. Le numerose ricerche empiriche non sempre hanno evidenziato effetti in termini di efficienza⁸, ma gli effetti vanno contestualizzati negli ordinamenti dei singoli Stati in cui operano tali sistemi. In estrema sintesi, alcuni studi dimostrano che il coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali aiuta a correggere gli squilibri di potere tra lavoratori e datori di lavoro, aumenta la produttività e migliora la soddisfazione dei lavoratori facilitando la condivisione delle informazioni e consentendo ai lavoratori di investire nel capitale umano specifico dell'impresa. Inoltre, i dipendenti essendo coinvolti nel conseguimento dei risultati dell'impresa hanno maggior interesse a non intaccare la produttività con azioni collettive come gli scioperi⁹.

Altri studi, invece, osservano che la governance condivisa non produce effetti sui salari, lato datore di lavoro impedisce un processo decisionale efficiente e porta a problemi di rinuncia all'investimento che scoraggia la formazione di capitale perché i potenziali investitori sanno che i frutti del loro investimento possono essere catturati dai lavoratori¹⁰.

Partecipazione finanziaria

Come accennato, la principale modalità di partecipazione all'impresa da parte dei lavoratori è rappresentata dai piani di EFP che possono avere effetti positivi sulle retribuzioni, sulla produttività e sui divari retributivi fra i manager e i dipendenti azionisti.

Altra modalità di partecipazione finanziaria dei lavoratori che consente al contempo una maggiore influenza sui processi decisionali delle imprese è l'ESOP che consiste nell'acquisto di partecipazioni azionarie da parte dei lavoratori dipendenti.

In base al modello impiegato, sono riscontrabili effetti su:

- **Retribuzioni**

Secondo la teoria economica, ci sono diversi argomenti a sostegno della tesi per cui, considerando le modalità di attuazione dell'EFP, la partecipazione agli utili possa influenzare le retribuzioni attraverso due canali: come elemento retributivo sostitutivo del salario e come salario di produttività che si aggiunge a

⁸ Simon Jäger Shakked Noy Benjamin Schoefer What Does Codetermination Do? IZA Institute of labour Economics evidenziano su basi empiriche che gli istituti di codecisione hanno effetti positivi pari a zero o limitati sia sui lavoratori che sulle imprese. L'esistenza di effetti positivi o la loro mancanza è influenzato dalla normativa nazionale e dagli ordinamenti dei singoli stati.

⁹ Pecheu V. (2022), Profit Sharing as a Bargaining Weapon Against Union, SSRN, p.2 ; Strine Jr ., Kovvali e Williams, 2021; Harju, Jäger e Schoefer (2021).

¹⁰ Dammann e Eidenmueller, 2020; Jäger, Schoefer e Heining (2021)

quello base, così incrementando la remunerazione complessiva¹¹. Nel primo caso, si assiste, nel breve periodo, a una riduzione del costo marginale del lavoro, inducendo pertanto l'impresa ad assumere più lavoratori; nel secondo, l'effetto è quello di assicurare all'impresa la permanenza dei lavoratori più qualificati e produttivi o, comunque, di incentivare l'impegno e la cooperazione.

L'effetto dipende anche dalle modalità di implementazione da parte delle imprese, nell'impostazione delle modalità di partecipazione che possono contemplare più o meno rischi. Proprio in relazione al rischio, si consideri, per esempio, che una remunerazione legata ai profitti potrebbe non apparire attrattiva per i lavoratori maggiormente avversi al rischio bensì più propensi a conseguire una retribuzione stabile¹².

Anche in letteratura si concorda sul fatto che, rischi finanziari a parte, la partecipazione agli utili potrebbe assicurare una maggiore resilienza ai lavoratori garantendo una più rapida risposta ai cambiamenti di mercato¹³.

- **Produttività**

Sotto il profilo della produttività, è possibile riscontrare effetti in un'ottica generale, ma anche in prospettiva più specifica, di tipo contestuale.

Dal punto di vista generale, secondo uno studio sul rapporto tra la partecipazione finanziaria dei lavoratori e l'assenteismo, i piani di EFP e gli ESOP hanno un impatto positivo sulla motivazione dei lavoratori tale da incrementare il tasso di presenza e, pertanto, aumentare le ore lavorate, riducendo per converso i costi legati alle assenze¹⁴.

Inoltre, come già anticipato con riferimento all'impatto sulle retribuzioni, maggior impegno e cooperazione dovrebbero essere riscontrabili anche in quei casi in cui la partecipazione agli utili venga configurata come elemento complementare rispetto al salario che, peraltro, dovrebbe anche comportare un effetto di trattenimento dei lavoratori più produttivi¹⁵.

Sotto un profilo contestuale, gli studi relativi all'esperienza italiana hanno evidenziato aspetti positivi per la produttività principalmente nelle imprese situate nelle regioni settentrionali di tipo familiare, che sono

¹¹ Delahaie N., Duhautois R. (2019), Profit-Sharing and Wages: An Empirical Analysis Using French Data between 2000 and 2007, *British Journal of Industrial Relations*, pp. 107-142.

¹² Delahaie N., Duhautois R. (2019), cit., che cita anche Weitzman L. M. (1983), Some macroeconomics implications of alternative compensation systems, *Economic Journal*, 93 (372), pp. 763-783.

¹³ Oltre a quanto enunciato nella Risoluzione del PE citata, si confronti anche Estrin S., Grout P., Wadhvani S., Nickell S.J., King M. (1987), Profit-Sharing and Employee Share Ownership, *Economic Policy*, Oxford University Press, p. 26.

¹⁴ Brown S., Fakhfakh F., Sessions J. G. (1999), Absenteeism and employee sharing: an empirical analysis based on french panel data, 1981-1991, *Industrial and Labor Relations Review*, n. 2, p. 236.

¹⁵ Delahaie N., Duhautois R. (2019), cit., p. 108.

quindi caratterizzate da un tipo di governance relazionale tale da consentire di arginare fenomeni distorsivi come quelli dovuti a comportamenti opportunistici da parte di lavoratori che beneficiano delle premialità senza concorrere alla maggiore produttività¹⁶. Quest'ultimo profilo, quindi, induce a considerare che gli effetti possono variare anche in base al contesto e alla zona geografica di riferimento.

- **Divari retributivi**

Secondo uno studio citato dalla Risoluzione del Parlamento europeo, i dipendenti che assumono anche il ruolo di azionisti ricevono retribuzioni più elevate, sono quindi in grado di incrementare il montante contributivo e corrono minori rischi di diventare disoccupati rispetto agli altri dipendenti. Inoltre, dato che i dipendenti-azionisti beneficiano dell'aumento dei redditi da capitale, si verifica una più equa ripartizione all'interno della società¹⁷.

In conclusione, per dare un'evidenza empirica del fenomeno delle partecipazioni finanziarie si rileva che, dal raffronto operato per gli anni 2010, 2014 e 2018 tra le imprese che hanno richiesto agevolazioni fiscali per l'adozione di piani retributivi legati alla performance e quelle che invece non hanno adottato i piani e quindi beneficiato delle agevolazioni, si può riscontrare sia un aumento della produttività che un aumento della retribuzione media nelle prime rispetto alle seconde.

	Treatment						Control					
	2010		2014		2018		2010		2014		2018	
	mean	std dev	mean	std dev	mean	std dev	mean	std dev	mean	std dev	mean	std dev
Labour productivity	11.16	0.45	11.19	0.56	11.20	0.46	10.87	0.51	10.80	0.62	10.80	0.61
Average wages	10.72	0.31	10.75	0.28	10.79	0.29	10.42	0.48	10.35	0.56	10.38	0.58

Fonte: estratto tabella 1 in Damiani M., Pompei F., Ricci A. (2023) cit.

Inoltre, è stato anche riscontrato che, in generale, l'introduzione di agevolazioni fiscali per incentivare l'adozione di premialità da parte delle imprese, quali la partecipazione alla ripartizione degli utili, avrebbe il pregio di ridurre i costi soprattutto per le piccole e medie imprese¹⁸.

¹⁶ Cfr. Damiani M., Pompei F., Ricci A. (2023), Tax breaks for incentive pay, productivity and wages: Evidence from a reform in Italy, British Journal of Industrial Relations, pp. 188-213.

¹⁷ Deutsches Aktieninstitut e V. (2017), Employee Share Ownership as Pivotal Part of the Capital Markets Union, documento di posizione.

¹⁸ Damiani M., Pompei F., Ricci A. (2023), Tax breaks for incentive pay, productivity and wages: Evidence from a reform in Italy, British Journal of Industrial Relations, pp. 188-213.

È tuttavia importante assicurare che l'incentivazione normativa non induca all'adozione di schemi soltanto apparentemente innovativi.

Osservazioni nel merito delle proposte di legge

Premesso che, come da evidenze scientifiche, sono riscontrabili effetti positivi nel coinvolgimento dei lavoratori in alcuni profili gestionali delle imprese, si svolgono di seguito alcune osservazioni in merito delle proposte in commento.

Con riferimento alla proposta AC 1299 (art. 5, co. 2), si rileva che la stessa richiama l'applicazione della disciplina prevista dal testo unico delle imposte sui redditi, in base alla quale gli utili relativi alla partecipazione concorrono alla formazione del reddito nella misura del 40% del loro ammontare (art. 59 del DPR n. 917/1986, c.d. TUIR).

Al riguardo, si rileva che, a legislazione vigente, la partecipazione del lavoratore agli utili costituisce una retribuzione di tipo premiale (ex art. 1, co. 182, L. n. 208/2015, c.d. Legge di Stabilità 2016; cfr. Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate) e, pertanto, le somme in considerazione sarebbero integralmente imponibili ai fini previdenziali.

La modifica normativa proposta, con l'applicazione dell'articolo 59 del TUIR, avrebbe l'effetto di sottrarre le somme percepite dai lavoratori dall'imponibile previdenziale. Sarebbe, invece, opportuno precisare che gli effetti si producono "ai soli fini fiscali", qualora la disposizione fosse volta a disciplinare esclusivamente il regime fiscale degli utili erogati al lavoratore.

Per quanto riguarda le proposte AC 1573 e 1617, è prevista un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura del 5%, entro il limite di importo complessivo di 10 mila euro lordi, delle somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota non inferiore al 10% degli utili complessivi, in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali (rispettivamente, art. 6, co. 1; art. 5, co. 1).

Le proposte costituirebbero una modifica del regime previsto dalla Legge di stabilità 2016 (imposta sostitutiva del 10% nel limite di 3 mila euro lordi), che peraltro stabilizzerebbe quanto disposto in via provvisoria dalle leggi di bilancio degli ultimi anni (art. 1, co. 63, L. n. 197/2022, Legge di Bilancio 2023; art. 1, co. 18, L. n. 213/2023, Legge di Bilancio 2024). La Legge di Bilancio 2024, in particolare, ha altresì innalzato il limite di 3 mila euro lordi a 4 mila, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Come già rilevato rispetto con riferimento alla proposta AC 1299, si tratterebbe di una retribuzione premiale, pertanto interamente imponibile anche ai fini previdenziali.

Gli stessi articoli (art. 6, co. 2 e 3; art. 5, co. 2 e 3), inoltre, ripropongono la disciplina sulla sostituzione, totale o parziale, delle somme con misure di welfare (versamento di contributi a forme pensionistiche complementari o per l'assistenza sanitaria), attualmente previsto dalla Legge di Stabilità 2016 (co. 184-*bis*). In tal caso, le somme non sarebbero imponibili ai fini previdenziali.

Sempre al fine di rafforzare gli incentivi alla partecipazione finanziaria dei lavoratori, le proposte (AC 1573: art. 7, co. 6; AC 1617: art. 6, co. 6) intervengono anche sul regime agevolativo riguardante i piani di partecipazione azionaria. In particolare, si interviene al fine di aumentare la soglia di esclusione dal reddito da lavoro dipendente a 40 mila euro (rispetto a quella attuale poco superiore a 2 mila euro). Sul punto, oltre a richiamare l'opportunità di una riflessione circa una maggiore gradualità, si rileva che tale innalzamento potrebbe apparire incoerente con le finalità perseguite dalla relativa disciplina (art. 51, co. 2, TUIR), volta a prevedere e incentivare misure di *welfare* aziendale.

Infine, per le imprese che prevedono le figure dei referenti della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e ai responsabili della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità sono riconosciuti, per un periodo massimo di 24 mesi, in misura totale per la parte a carico del datore di lavoro, l'esonero contributivo e lo sgravio per il finanziamento della NASpl (per AC 1573: artt. 11, co. 3, 19, co. 4 e 5; per AC 1617: artt. 10, co. 3, 15, co. 4).

Sul punto si rileva che, per quanto riguarda l'individuazione della platea dei soggetti ai quali si riferisce l'esonero, si prevede che si tratti di "figure di referenti" che possono essere inserite nell'organigramma aziendale "in esito a contratti collettivi aziendali" (AC 1573: art. 11, co. 3; AC 1617: art. 10, co. 3). Tuttavia, è previsto che i 24 mesi di durata dell'esonero decorrono dal deposito del contratto collettivo (AC 1573: art. 19, co. 4; AC 1617: art. 15, co. 4).

Si rileva, infine, che andrebbero adottate alcune precisazioni, volte a chiarire: le fattispecie di rapporti di lavoro incentivabili; se esiste un limite annuo di importo e se la misura debba essere riparametrata su base mensile; il regime di cumulabilità con altre misure.