

Di seguito un approfondimento sulla seguente normativa:

“Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”.

NORMATIVA

Sulla G.U. n. 110 del 26 maggio 2025, è stata pubblicata la legge 15 maggio 2025, n. 76, recante “Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”, in merito alle nuove disposizioni, in vigore dal 10 giugno 2025.

Finalità

La partecipazione agli utili per un dipendente è una forma di remunerazione variabile collegata ai risultati economici dell'azienda; in sostanza, il lavoratore riceve una quota dei profitti realizzati dall'impresa, in aggiunta al normale stipendio.

Vediamo come funziona nel dettaglio:

in Italia, la partecipazione agli utili può essere prevista: dal contratto collettivo nazionale (CCNL), da accordi aziendali o dal contratto individuale di lavoro.

È prevista anche nel TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), che consente, in alcuni casi, un trattamento fiscale agevolato.

Modalità di erogazione

La partecipazione agli utili può avvenire in diverse forme: bonus annuale in busta paga, calcolato in base agli utili d'esercizio dell'azienda.

Strumenti finanziari (azioni, stock option, quote).

Versamento in fondi previdenziali (es. fondo pensione integrativo).

Partecipazione indiretta tramite strumenti di welfare aziendale.

Vantaggi per il dipendente

Incentivo economico aggiuntivo al salario base.

Migliore coinvolgimento nei risultati aziendali.

Possibili benefici fiscali (es. tassazione al 10% su premi di risultato entro certi limiti / *5% solo per il triennio 2025-2027*).

Vantaggi per l'azienda

Maggiore motivazione e produttività dei lavoratori.

Fidelizzazione del personale.

Deducibilità fiscale del premio di risultato, se strutturato correttamente.

Aspetti da chiarire in un accordo di partecipazione.

Un'azienda che vuole introdurre la partecipazione agli utili deve stabilire:

Criteri di calcolo degli utili.

Quote percentuali da distribuire.

Requisiti di anzianità o performance.

Tempistiche e modalità di erogazione.

La nuova legge premessa prevede un trattamento agevolato per i lavoratori che ricevono utili in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali. Per l'anno 2025, viene innalzato da 3.000 a 5.000 euro lordi il tetto annuo per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% sugli emolumenti legati a premi di risultato e partecipazione agli utili d'impresa.

L'agevolazione è concessa solo se la quota distribuita ai dipendenti rappresenta almeno il 10% degli utili complessivi d'impresa.

Dal 2028, l'aliquota agevolata passerà dal 5% al 10%, rendendo comunque vantaggioso il regime rispetto alla tassazione ordinaria Irpef.

L'agevolazione è destinata esclusivamente ai lavoratori dipendenti del settore privato, con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente a quello in cui viene erogato il premio. Si esclude dunque il personale della Pubblica Amministrazione.

La norma si rivolge esplicitamente a imprese che applicano contratti collettivi e che scelgono volontariamente di coinvolgere i dipendenti nella redistribuzione degli utili.

I piani di partecipazione finanziaria consentono ai lavoratori di entrare in possesso di strumenti rappresentativi del capitale dell'impresa, come azioni o altri strumenti finanziari. Tali piani possono essere adottati su base volontaria dalle aziende e fanno riferimento agli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441 del Codice Civile.

In particolare:

- l'articolo 2349 consente l'assegnazione gratuita di azioni o strumenti finanziari ai lavoratori;
- l'articolo 2441, ottavo comma, consente l'offerta di azioni in sottoscrizione ai dipendenti con esclusione del diritto d'opzione per altri soci.

La normativa prevede che la distribuzione degli utili ai dipendenti non possa superare il 20% della spesa complessiva sostenuta dall'impresa per i redditi annui lordi dei dipendenti. Questo limite ha lo scopo di garantire un equilibrio tra partecipazione e sostenibilità economica per l'azienda.

Ecco un riepilogo pratico e semplificato di cosa serve per distribuire una parte degli utili ai dipendenti e beneficiare delle agevolazioni fiscali previste:

- **Essere un'azienda privata:** la norma vale solo per le imprese private, non per enti pubblici.
- **Distribuire almeno il 10% degli utili:** è obbligatorio destinare ai lavoratori almeno il 10% degli utili dell'anno.
- **Firmare un contratto collettivo:** l'accordo deve essere formalizzato in un contratto aziendale o territoriale.
- **Reddito dei dipendenti sotto gli 80.000 euro:** solo chi rientra sotto questa soglia può ricevere il beneficio.
- **Agevolazione fiscale:** aliquota al 5% (fino al 2027) o al 10% (dal 2028) fino a 5.000 euro annui.
- **Possibilità di ricevere azioni:** se previsto, il lavoratore può scegliere le azioni al posto del premio in denaro.
- **Modifica statutaria necessaria:** per le SRL e SPA occorre modificare lo statuto per abilitare la distribuzione.
- **Limite del 20% sul costo totale del personale:** la somma distribuita non può superare questa soglia.

Conclusione

La nuova normativa sulla distribuzione degli utili ai lavoratori dipendenti privati rappresenta un passo importante verso un modello d'impresa partecipativo ed inclusivo.

L'effettiva attuazione dipenderà dalla volontà delle imprese di modificare i propri statuti e di stipulare contratti collettivi coerenti con le nuove previsioni. Gli incentivi fiscali e le diverse forme di coinvolgimento offrono, tuttavia, un'occasione concreta per rafforzare il legame tra azienda e dipendenti, migliorando la produttività e il clima organizzativo.

Esempio di ACCORDO AZIENDALE PER LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI.

(testo semplificato a titolo di esempio)

TRA

Ragione Sociale Azienda, con sede legale in [indirizzo], P. IVA [numero], rappresentata dal legale rappresentante [Nome e Cognome], di seguito denominata "Azienda"

E

I dipendenti della suddetta Azienda, rappresentati dalle RSU (ove presenti) o individualmente sottoscriventi il presente accordo, di seguito denominati "Dipendenti".

Art. 1 – Oggetto dell'accordo

Il presente accordo disciplina le modalità di partecipazione dei Dipendenti agli utili d'esercizio realizzati dall'Azienda, in aggiunta alla retribuzione ordinaria prevista dai contratti di lavoro individuali e dal CCNL applicato.

Art. 2 – Finalità

L'accordo ha lo scopo di incentivare il coinvolgimento del personale nei risultati economici dell'impresa, promuovere la produttività, la fidelizzazione e lo spirito di collaborazione, nel rispetto dei principi di equità e trasparenza.

Art. 3 – Periodo di validità

Il presente accordo entra in vigore il [data] e ha durata di [1/2/3] anni, salvo rinnovo o proroga espressa tra le parti.

Art. 4 – Criteri di determinazione dell'utile distribuibile

L'utile distribuibile è calcolato annualmente sulla base del bilancio d'esercizio approvato, al netto di:

- imposte, oneri straordinari e accantonamenti obbligatori;
- riserve statutarie;
- utili destinati a reinvestimenti o autofinanziamento, nella misura massima del [es. 80%].

La quota destinata alla partecipazione agli utili è fissata nella misura del [es. 5%] dell'utile netto.

Art. 5 – Modalità di ripartizione

La quota di utile spettante ai dipendenti sarà suddivisa secondo i seguenti criteri:

- 50% in base all'anzianità di servizio;
- 50% in base alla presenza effettiva nell'anno di riferimento.

L'importo sarà riconosciuto in un'unica soluzione, tramite busta paga, entro il [es. 30 giugno] dell'anno successivo alla chiusura dell'esercizio.

Art. 6 – Destinazione facoltativa del premio

Il dipendente potrà optare, in tutto o in parte, per:

- l'erogazione del premio in busta paga;
- la destinazione a fondi pensione integrativi;
- la conversione in benefit di welfare aziendale (es. buoni spesa, trasporti, assistenza).

Art. 7 – Requisiti di accesso

Per beneficiare della partecipazione agli utili, il dipendente deve:

- essere in forza alla data del [es. 31 dicembre];
- aver maturato almeno [es. 6 mesi] di anzianità lavorativa;
- non essere stato destinatario di sanzioni disciplinari gravi durante l'anno.

Art. 8 – Trattamento fiscale

Il premio di partecipazione agli utili potrà beneficiare del regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente (es. imposta sostitutiva del 10%, entro i limiti e condizioni stabiliti dalla legge).

Art. 9 – Clausola di revisione

Le parti si impegnano a riesaminare l'accordo al termine della sua validità o in caso di significativi cambiamenti economici, normativi o organizzativi.

Letto, approvato e sottoscritto

Data: [_____]

Firma Azienda: _____

Firma Dipendente / RSU: _____

Confidiamo di aver fornito delle informazioni utili e di avervi sensibilizzato sull'argomento.

Per informazioni e relative domande rivolgersi al proprio referente paghe; per approfondimenti a guido.@studiocdlzubin.it

Cordiali saluti