

Lavoro Data Stampa 4811-Data Stampa 4811

Azioni al posto dei premi  
di risultato: bonus nel 2026 — p. 22

# Azioni in alternativa ai premi: agevolazione anche nel 2026

## Legge di Bilancio

Estesa a quest'anno la detassazione introdotta dalla legge Sbarra per il 2025

Sui dividendi fino a 1.500 euro il prelievo fiscale è ridotto al 50 per cento

Pagina a cura di

**Valentina Pomares**

La legge di Bilancio 2026 (legge 199/2025, articolo 1, comma 13) ha esteso a quest'anno le agevolazioni fiscali previste dalla legge 76/2025 per la partecipazione finanziaria dei lavoratori ai risultati delle aziende. In pratica, anche per il 2026 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, fino a 1.500 euro annui, saranno esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

Il tema della partecipazione dei dipendenti alla vita dell'impresa, tornato al centro dell'attenzione dopo l'entrata in vigore della cosiddetta «legge Sbarra», non riguarda soltanto il quadro normativo, ma tocca in modo diretto la competitività delle aziende. I nuovi strumenti possono incidere sul clima interno, sulla qualità delle decisioni e sulla capacità di accompagnare i cambiamenti organizzativi senza modificare l'assetto dei poteri datoriali.

La legge Sbarra ha riunito in un quadro organico le principali forme

di partecipazione, lasciando alle imprese la possibilità di scegliere quali attivare in funzione della propria organizzazione. Fra le opzioni disponibili risultano oggi particolarmente significative la partecipazione economico-finanziaria, che mette a disposizione strumenti immediatamente applicabili, e la partecipazione organizzativa, che consente un coinvolgimento più strutturato nei processi di innovazione e trasformazione.

### Partecipazione finanziaria

La partecipazione economico-finanziaria è la forma più semplice da introdurre. La condivisione degli utili e i piani azionari, agevolati fiscamente entro un determinato plafond, permette di legare una parte della retribuzione variabile ai risultati aziendali. Molte imprese hanno già esperienza con modelli di incentivo basati su produttività o qualità, che oggi possono essere integrati con forme di partecipazione agli utili o con strumenti di partecipazione dei dipendenti al capitale.

Se le misure di incentivazione fiscale fossero mantenute, le risorse destinate a sostenere questi strumenti potrebbero aumentare, rendendoli ancora più interessanti soprattutto per le imprese di dimensioni medio-grandi.

### Partecipazione organizzativa

Accanto alle leve economiche, la partecipazione organizzativa rappresenta un'opportunità per migliorare l'efficacia dei processi interni. Le commissioni paritetiche previste dalla legge hanno un ruolo positivo su innovazione, organizzazione del lavoro, benessere in-

terno e processi produttivi. Non incidono direttamente sulle decisioni ma costituiscono canali stabili di confronto, che possono facilitare le riorganizzazioni e l'introduzione di nuove tecnologie. Per essere realmente utili è però necessario che l'impresa definisca obiettivi chiari, tempistiche definite e un accordo ordinato con le rappresentanze presenti, così da evitare sovrapposizioni e garantire continuità.

### Partecipazione gestionale

Le altre forme di partecipazione previste dalla legge – quella gestionale e quella consultiva – restano opzioni valutabili in contesti più maturi. La partecipazione gestionale, che prevede la presenza dei rappresentanti dei dipendenti negli organi societari, richiede assetti di governance già consolidati; la partecipazione consultiva offre invece un confronto preventivo sulle decisioni strategiche, senza introdurre obblighi o poteri di voto, e può essere utile soprattutto quando l'impresa deve assumere decisioni di rilievo strategico.

Nel complesso, la legge 76/2025 mette a disposizione strumenti flessibili che le imprese possono attivare in modo graduale, scegliendo ciò che meglio si adatta ai propri obiettivi e alla propria cultura organizzativa. In una fase in cui il dibattito pubblico guarda alla partecipazione come leva di crescita, gli strumenti economici e quelli organizzativi rappresentano il terreno più immediato su cui costruire percorsi condivisi, capaci di valorizzare il contributo dei dipendenti e sostenere la competitività aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## LA PROROGA

### I piani incentivati

In base all'articolo 6, comma 1, della legge 76/2025, le imprese possono attivare **piani di partecipazione finanziaria** dei dipendenti. Tali piani affiancano ai tradizionali premi di risultato strumenti di coinvolgimento legati agli utili e al capitale. I piani possono prevedere, oltre alle forme di partecipazione al capitale già disciplinate dal Codice civile, anche l'assegnazione di azioni in sostituzione dei premi di risultato.

Per il 2025 e il 2026, sui dividendi derivanti da azioni assegnate in sostituzione dei premi di risultato è prorogata l'**esenzione Irpef del 50 per cento**. Il beneficio si applica ai **dividendi** percepiti dai dipendenti entro il limite di **1.500 euro lordi annui**, che concorrono quindi alla formazione del reddito solo per la metà del loro ammontare. La legge ha stanziato 21 milioni di euro per questa misura. Ha inoltre destinato 50 milioni alla **detassazione degli utili distribuiti ai dipendenti**. Per il 2025, se l'azienda ha destinato ai dipendenti almeno il 10% degli utili sulla base di contratti collettivi aziendali o territoriali, le somme erogate sono tassate con un'**imposta del 10%**, fino a un massimo di **5mila euro per dipendente**.