

L'assegnazione gratuita di azioni in quantità uguale per tutti resta rivolta alla generalità dei dipendenti anche se esclude chi ha meno di tre anni di anzianità e i pochi vertici del gruppo già destinatari di altri piani incentivanti

Una società italiana di un gruppo multinazionale aderisce a un piano di gruppo che assegna gratuitamente azioni in quantità uguale per tutti e senza condizioni di performance, escludendo però i dipendenti con meno di tre anni di anzianità e i massimi livelli apicali, che hanno già altri piani incentivanti. Secondo l'Agenzia il piano è rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti: l'anzianità minima garantisce l'effettivo inserimento del lavoratore e l'esclusione degli apicali evita duplicazioni e riguarda pochissime figure. Le altre condizioni di legge non sono state valutate. La risposta si inserisce nella linea della ris. 129/E/2004, della ris. 55/E/2020 e della risposta n. 147/2025; nel corpus non risultano pronunce sul requisito della generalità per l'azionariato dei dipendenti.

DOCUMENTO	Agenzia delle entrate · risposta a interpello 28 ottobre 2026, n. 194
TEMA	Azionariato diffuso dei dipendenti · requisito della generalità dei dipendenti · reddito di lavoro dipendente · IRPEF
NORME	art. 51, comma 2, lett. g), TUIR · art. 51, comma 2-bis, TUIR · art. 53, commi 2, lett. l), e 3, d.lgs. n. 117/2026

1. MASSIMA

Ai fini dell'art. 51, comma 2, lettera g), del TUIR, si intende rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti il piano di assegnazione gratuita di azioni che esclude i dipendenti privi di un'anzianità di servizio di almeno tre anni e quelli appartenenti ai massimi livelli apicali del gruppo, già destinatari di diversi piani incentivanti, quando le azioni sono assegnate in quantità uguale, senza distinzione di ruoli, mansioni, livello aziendale o performance individuali, e la partecipazione prescinde dal tipo di contratto e dal servizio svolto.

Il requisito dell'anzianità minima non realizza un'effettiva disparità di trattamento, perché serve a garantire l'effettivo inserimento del lavoratore in azienda; l'esclusione degli apicali dipende dalla loro partecipazione ad altri piani incentivanti, è volta a evitare duplicazioni e riguarda pochissime figure. L'esenzione si applica purché ricorrano anche le altre condizioni previste dalla norma, che non sono state oggetto di valutazione.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il documento interpreta l'art. 51, comma 2, lettera g), del TUIR, approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, che esclude dal reddito di lavoro dipendente, entro un limite annuo, il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima di tre anni dalla percezione. Riporta inoltre il comma 2-bis dello stesso articolo, che riserva l'agevolazione alle azioni emesse dall'impresa datrice di lavoro o da società che la controllano, che sono da essa controllate o che sono controllate dalla stessa controllante. Il parere precisa che le due disposizioni sono confluite rispettivamente nell'art. 53, comma 2, lettera l), e nell'art. 53, comma 3, del nuovo testo unico approvato con d.lgs. 19 giugno 2026, n. 117, applicabile dal 1° gennaio 2027.

3. IL QUESITO E IL CHIARIMENTO

L'istante è una società italiana che appartiene a un gruppo multinazionale. Il gruppo intende attuare, a livello mondiale, un piano disciplinato da un regolamento unico, che prevede l'assegnazione gratuita annuale di azioni di una società del gruppo che detiene circa il 13 per cento del capitale della capogruppo. Le azioni sono attribuite in quantità uguale a ciascun dipendente idoneo, senza distinzione di categoria, mansione o livello e senza condizioni di rendimento individuale; il dipendente può cederle o conservarle, con pieno esercizio dei diritti patrimoniali e di voto. Possono partecipare i dipendenti che, alla data della delibera, hanno almeno tre anni di anzianità e non hanno dato preavviso di dimissioni; sono esclusi i massimi livelli apicali del gruppo, già destinatari di diversi piani incentivanti, che in Italia sono sette persone. Dando per rispettati gli altri requisiti di legge, la società ha chiesto se il piano possa considerarsi rivolto alla generalità dei dipendenti, nonostante il requisito di anzianità e l'esclusione degli apicali.

Secondo l'istante, l'anzianità minima serve soltanto a garantire l'effettivo inserimento del lavoratore e la stabilità dell'impiego, e a far sì che il dipendente abbia potuto contribuire allo sviluppo e alla crescita aziendale, richiamando la ris. 129/E/2004; l'esclusione degli apicali eviterebbe duplicazioni con altri piani, richiamando la risposta n. 147/2025.

L'Agenzia ricostruisce anzitutto la funzione del requisito della generalità, che è garantire la partecipazione di tutti i dipendenti all'azionariato e impedire che il datore di lavoro, operando distinzioni tra categorie, corrisponda di fatto compensi esenti. Osserva poi che il piano consente la partecipazione indipendentemente dal tipo di contratto e dal servizio svolto. Fa propri gli argomenti dell'istante su entrambe le esclusioni. Sull'anzianità, il requisito non realizza un'effettiva disparità di trattamento, perché serve a garantire l'inserimento del lavoratore e il suo contributo allo sviluppo aziendale; sugli apicali, l'esclusione dipende dagli altri piani di cui già beneficiano e riguarda pochissime figure. Ne deriva che le assegnazioni, prive di distinzioni di ruolo, mansione, livello o performance, rispettano la ratio della norma e si intendono rivolte alla generalità o a categorie di dipendenti. Il parere conclude per l'applicabilità della lettera g), a condizione che ricorrano anche le altre condizioni di legge, sulle quali non si pronuncia.

4. LA PRASSI PRECEDENTE

La risposta richiama la ris. 129/E/2004, che riconduce la lettera g) ai piani di azionariato diffuso, elenca le condizioni dell'esenzione (offerta alla generalità dei dipendenti, limite annuo di valore, mantenimento triennale) e individua la ratio del requisito della generalità nell'esigenza di evitare disparità di trattamento fondate, per esempio, sull'orario di lavoro o sulle mansioni. Dalla scheda della ris. 129/E/2004 risulta che quella risoluzione aveva ritenuto compatibile con l'esenzione un requisito di anzianità minima di tre mesi, perché non integrava una disparità di trattamento ma garantiva l'effettivo inserimento del lavoratore nell'azienda. Dal confronto emerge, a giudizio della redazione, che la risposta n. 194/2026 riprende lo stesso argomento e lo applica a un'anzianità di tre anni.

La risposta n. 147/2025, che il documento richiama, aveva ribadito che l'offerta deve essere rivolta alla generalità o a categorie di dipendenti, intendendo per categorie non solo quelle civilistiche ma anche i dipendenti di un certo tipo o addetti alle medesime mansioni. Per le esclusioni di alcune categorie, la stessa risposta rinviava alla ris. 55/E/2020, secondo cui le agevolazioni del comma 2 non spettano quando somme o servizi sono attribuiti ad personam o vanno a vantaggio solo di alcuni e ben individuati lavoratori. Dalla scheda della ris. 55/E/2020 risulta che in quella sede, relativa a un piano welfare, l'Agenzia aveva ammesso requisiti di accesso che non restringessero i destinatari a lavoratori determinati. La ris. 55/E/2020 richiamava a sua volta le circolari n. 326/1997, n. 188/1998, n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018. Nella lettura della redazione, la risposta in commento riprende il criterio generale, valido per le agevolazioni del comma 2 e già richiamato dalla risposta n. 147/2025, secondo cui le agevolazioni non spettano quando il beneficio va solo ad alcuni e ben individuati lavoratori: l'esclusione di una fascia ristrettissima di vertici, motivata dalla partecipazione ad altri piani, non tra-

sforma il piano in un beneficio ad personam.

5. LA PRASSI IN GIUDIZIO

Nelle pronunce del corpus le circolari n. 326/1997 e n. 28/E/2016 e l'art. 51, commi 2 e 2-bis, del TUIR ricorrono soltanto per profili diversi da quello affrontato dalla risposta, cioè il requisito della generalità dei dipendenti nell'assegnazione di azioni, sul quale non risultano decisioni, mentre la circ. n. 5/E/2018 compare solo negli atti delle parti e la circ. n. 188/1998, le risoluzioni n. 129/E/2004 e n. 55/E/2020 e la risposta n. 147/2025 non sono mai citate.

Pubblicato il 29 ottobre 2026 · Simmaco Riccio

Il commento espone la decisione e il relativo contesto giurisprudenziale a fini informativi; non costituisce parere professionale né sostituisce la valutazione della fattispecie concreta.