



Numero 2 / 2025

Walter RIZZETTO

**Legge sulla partecipazione:
verso una nuova alleanza sociale**

Legge sulla partecipazione: verso una nuova alleanza sociale

Walter RIZZETTO

Presidente della Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati

La Legge n. 76 del 15 maggio 2025, entrata in vigore lo scorso 10 giugno, introduce disposizioni innovative relative alla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese, segnando una svolta significativa nel panorama delle relazioni industriali italiane. Questa normativa non rappresenta un semplice aggiornamento del diritto del lavoro, ma incarna un autentico cambiamento culturale e di paradigma. Si intende superare una visione tradizionalmente dualistica e conflittuale del rapporto tra capitale e lavoro, per abbracciare un modello di governance aziendale partecipativo e collaborativo.

Per decenni il dibattito si è focalizzato sulla contrapposizione tra gli interessi dei vertici aziendali e quelli dei lavoratori, un approccio che ha generato tensioni, rigidità e una limitata condivisione degli obiettivi da perseguire. La nuova legge, invece, valorizza il ruolo del lavoratore quale attore strategico con un interesse diretto e concreto nel successo e nella sostenibilità dell'impresa, avviando una fase inedita nel rapporto tra le parti sociali.

Il provvedimento rappresenta un'applicazione concreta dell'articolo 46 della Costituzione italiana, che riconosce il diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione delle imprese. Fino ad oggi, tale principio aveva trovato applicazione pratica solo in iniziative isolate o accordi aziendali specifici. Si avvertiva, pertanto, la necessità di adottare un quadro normativo organico, incisivo e in grado di promuovere una diffusione più ampia e sistematica della partecipazione.

Il nuovo assetto regolatorio mira a rafforzare la coesione tra datori di lavoro e dipendenti, valorizzando il lavoro non solo sotto il profilo economico ma anche sociale, favorendo la democrazia economica e la sostenibilità d'impresa.

Iter di esame parlamentare

L'iter di esame parlamentare del progetto di legge che ha condotto all'introduzione nel nostro ordinamento della disciplina della partecipazione, è stato avviato dalle Commissioni Lavoro e Finanze della Camera, che hanno adottato come testo base una proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla CISL, sostenuta da oltre 400mila firme e quindi considerata un punto di partenza solido e condiviso.

Come di consueto, il processo di esame ha previsto l'avvio di un'attività conoscitiva mediante lo svolgimento di un ciclo di audizioni, che ha favorito un confronto costruttivo con tutti gli attori coinvolti, conducendo a una serie di emendamenti al testo originario. Queste modifiche votate e approvate in Commissione sono dunque il frutto di un percorso partecipato e corale, che ha portato a un riassetto delle misure inizialmente previste, con l'obiettivo di definire un quadro normativo più essenziale, tecnicamente rifinito e adeguato alle specificità del tessuto imprenditoriale nazionale. In particolare, si è cercato un equilibrio sostenibile tra rappresentanza sindacale, coinvolgimento diretto dei lavoratori e responsabilità sociale delle imprese.

Sono stati eliminati meccanismi complessi e ridimensionati alcuni strumenti, privilegiando un approccio più graduale e negoziale, coerente con un sistema di partecipazione volontaristico, nel quale la contrattazione collettiva resta lo strumento principale per attuarne i principi, prendendo

a riferimento i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati, ai sensi dell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015.

Le modifiche apportate hanno, peraltro, previsto un incremento delle risorse finanziarie destinate all'attuazione della legge, per rispondere alla necessità di garantire la sostenibilità economica delle misure e favorirne l'attuazione.

Partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva

Entrando nel vivo del testo poi approvato definitivamente dal Parlamento, in seconda lettura al Senato, viene disciplinata la partecipazione dei lavoratori alle imprese, articolandola in quattro diverse forme: partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva.

La partecipazione gestionale riguarda il coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle decisioni strategiche dell'impresa, con particolare attenzione alle diverse forme societarie. Per le società per azioni o in accomandita per azioni che adottano il sistema dualistico, regolato dagli articoli 2409-*octies* e seguenti del codice civile, è prevista la possibilità che gli statuti societari inseriscano uno o più rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, scelti secondo modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali, che definiscono anche i requisiti di professionalità e onorabilità e le cause di ineleggibilità, in linea con la normativa vigente. Per le società che non adottano il sistema dualistico, invece, gli statuti possono prevedere la partecipazione dei lavoratori nel consiglio di amministrazione e, ove istituito, nel comitato per il controllo sulla gestione, con la nomina di amministratori rappresentanti dei lavoratori scelti secondo procedure definite dai contratti collettivi. Questa struttura permette ai lavoratori di essere presenti negli organi di governo più rilevanti, favorendo una governance partecipata.

Per quanto riguarda la partecipazione economica e finanziaria, la legge incentiva il coinvolgimento dei lavoratori nei risultati economici dell'impresa e nella proprietà tramite strumenti finanziari. In particolare, per l'anno 2025 è previsto che, in caso di distribuzione ai lavoratori di almeno il 10% degli utili complessivi, il limite dell'importo soggetto a imposta sostitutiva agevolata salga da 3.000 a 5.000 euro lordi, favorendo così la diffusione di forme di partecipazione economica. La normativa richiama esplicitamente gli strumenti di partecipazione al capitale previsti dagli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441 del codice civile, consentendo l'adozione di piani che prevedano l'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari ai lavoratori. Ed ancora, viene introdotto un regime fiscale agevolato per i dividendi derivanti da azioni assegnate ai lavoratori in sostituzione dei premi di risultato, che saranno esenti da imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare fino a un massimo di 1.500 euro annui, incentivando la partecipazione diretta al capitale.

La partecipazione organizzativa si concentra sul coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni operative e nell'innovazione aziendale. Le imprese possono istituire commissioni paritetiche composte in ugual numero da rappresentanti dei lavoratori e dell'azienda, con il compito di elaborare proposte per il miglioramento e l'innovazione di prodotti, processi, servizi e organizzazione del lavoro. È inoltre possibile prevedere, negli statuti aziendali o nei contratti collettivi, figure dedicate come referenti della formazione, welfare, politiche retributive, qualità dei luoghi di lavoro, conciliazione vita-lavoro e inclusione delle persone con disabilità. Per le piccole imprese con meno di 35 dipendenti la legge favorisce forme semplificate di partecipazione organizzativa, anche tramite enti bilaterali, al fine di non escludere le realtà più contenute.

La partecipazione consultiva concerne invece il diritto delle rappresentanze sindacali e delle commissioni paritetiche di essere informate e consultate preventivamente sulle decisioni rilevanti dell'impresa. Questa consultazione coinvolge le rappresentanze sindacali unitarie, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e gli enti

bilaterali di settore. I contratti collettivi definiscono composizione, tempi, modalità e contenuti della consultazione, che deve avvenire entro termini specifici dopo la convocazione da parte del datore di lavoro.

Viene inoltre esplicitamente previsto che eventuali condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi non siano in alcun modo pregiudicate dalla nuova normativa.

Per garantire la qualità e l'efficacia della partecipazione, la legge impone agli incaricati di commissioni paritetiche, consigli di sorveglianza e amministrazione un obbligo formativo minimo di dieci ore annue, volto a fornire competenze tecniche, specialistiche e trasversali necessarie per lo svolgimento dei ruoli connessi alla partecipazione.

Infine, è istituita presso il CNEL la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori, un organismo di supporto interpretativo che monitora il rispetto delle norme, promuove buone pratiche e propone miglioramenti al sistema.

Gli oneri finanziari derivanti dall'attuazione delle nuove misure saranno coperti dal fondo appositamente istituito dalla legge n. 207/2024 (legge di bilancio 2024), che andrà anche a finanziare misure di natura fiscale per favorire l'introduzione dei modelli di partecipazione individuati.

Questa nuova normativa rappresenta in sostanza un significativo passo avanti verso un modello di partecipazione integrata, in grado di rafforzare il dialogo sociale, migliorare la governance aziendale e promuovere una condivisione più equa dei risultati economici. Nel tempo, le risultanze dell'applicazione degli istituti della partecipazione consentiranno interventi mirati per perfezionare il sistema introdotto, che richiede da parte di tutti gli attori coinvolti la piena conoscenza e consapevolezza degli strumenti offerti, affinché imprese e rappresentanze dei lavoratori possano favorirne un'implementazione concreta.