Partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese: le novità introdotte dalla legge 76/2025

La partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa rappresenta da sempre un elemento cruciale per lo sviluppo economico e sociale. Con la pubblicazione della Legge 15 maggio 2025 n. 76 sulla Gazzetta Ufficiale n. 120 del 26 maggio 2025, entrata in vigore il 10 giugno 2025, è stata introdotta una normativa che, nelle intenzioni del legislatore, mira a rafforzare la sinergia tra datori di lavoro e dipendenti, preservare e aumentare i livelli occupazionali e valorizzare il lavoro sia sul piano economico che sociale.

La legge disciplina diverse forme di partecipazione, suddividendole in quattro macro-categorie:

- **Gestionale**: collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa.
- **Economica e Finanziaria**: partecipazione ai profitti, ai risultati e al capitale, inclusa l'azionariato dei lavoratori.
- **Organizzativa**: coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle fasi produttive e organizzative.
- **Consultiva**: espressione di pareri e proposte sulle decisioni aziendali.

Vediamo nel dettaglio le principali novità.

1. Partecipazione Gestionale: I Lavoratori nei Vertici Aziendali

Una delle novità più rilevanti è l'introduzione della partecipazione gestionale, che permette ai rappresentanti dei lavoratori di essere coinvolti nelle scelte strategiche dell'impresa. Questa partecipazione è subordinata alla previsione nella contrattazione collettiva e a una specifica disposizione statutaria.

La legge prevede la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di entrare negli organi societari, a seconda del modello di governance adottato:

- **Modello Tradizionale**: gli statuti possono prevedere la partecipazione al

Consiglio di Amministrazione (CdA) di uno o più amministratori rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti, purché disciplinato dai contratti collettivi[11]. Tali amministratori sono individuati dai lavoratori stessi, secondo le procedure definite dai contratti collettivi, e devono possedere requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità[12].

- **Modello Monistico**: è possibile la partecipazione di amministratori rappresentanti i lavoratori sia al CdA che al Comitato per il controllo sulla gestione[13].
- **Modello Dualistico**: gli statuti possono prevedere la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al Consiglio di Sorveglianza, con procedure definite dai contratti collettivi e requisiti di professionalità e onorabilità[14]. È inoltre possibile la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori aderenti a piani di partecipazione finanziaria[15].

  Per tutti i modelli, gli amministratori designati in rappresentanza dei lavoratori non possono assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella medesima impresa, entro tre anni dalla cessazione del mandato. È inoltre prevista una formazione obbligatoria di almeno 10 ore annue per i rappresentanti dei lavoratori che partecipano agli organi societari, al fine di sviluppare le loro conoscenze e competenze. Le disposizioni della L. 76/2025 si applicano, in quanto compatibili, anche alle società cooperative.

2. Partecipazione Economica e Finanziaria: Più Utili e Azioni per i Lavoratori

La legge incentiva la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche attraverso la partecipazione al capitale.

- **Distribuzione degli Utili**: Per il solo anno 2025, la legge incrementa il limite massimo delle somme assoggettabili all'imposta sostitutiva del 5% per i premi di risultato. L'importo passa da 3.000 (o 4.000 euro per aziende con coinvolgimento paritetico) a **5.000 euro lordi**, a condizione che la quota di utili distribuita ai dipendenti non sia inferiore al 10% degli utili complessivi e che la distribuzione avvenga in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali[20]. Restano ferme le condizioni preesistenti,

come il limite di reddito del lavoratore di 80.000 euro nell'anno precedente e l'applicazione della detassazione solo in presenza di contratti aziendali o territoriali[21]. L'incremento a 5.000 euro non riguarda i premi di risultato.

- **Piani di Partecipazione Finanziaria**: Viene riconosciuta la possibilità di prevedere piani di partecipazione finanziaria, che possono includere l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato. Per il solo 2025, i dividendi derivanti da azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, fino a un importo massimo di 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare. La legge ribadisce che il valore delle azioni ricevute in sostituzione dei premi di risultato non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente e non è soggetto all'imposta sostitutiva, anche se supera il limite previsto o se le azioni vengono cedute prima dei tre anni.

3. Partecipazione Organizzativa: Coinvolgimento nelle Decisioni Produttive

La legge promuove la partecipazione organizzativa, consentendo:

- La costituzione di **commissioni paritetiche** (composte da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori) per la predisposizione di piani aziendali di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro[27].
- L'individuazione di **referenti per la partecipazione organizzativa** nell'organigramma aziendale, figure specifiche per la formazione, i piani di welfare, le politiche retributive, la qualità dei luoghi di lavoro, la conciliazione e genitorialità, e la diversità e inclusione[28]. Queste figure sono individuate tramite contratti collettivi aziendali.
  Per le imprese con meno di 35 lavoratori, è inoltre prevista la possibilità di favorire forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione tramite gli enti bilaterali.

4. Partecipazione Consultiva: Pareri e Proposte sulle scelte aziendali

La legge disciplina una forma di consultazione preventiva e la relativa procedura.

Nell’ambito di apposite commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) o aziendali (RSA), o in mancanza i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali, possono essere consultati sulle scelte aziendali. I contratti collettivi definiscono composizione, sedi, tempi, modalità e contenuti della consultazione.

La procedura di consultazione prevede:

- Inizio entro 5 giorni dal ricevimento dell’istanza di convocazione.
- Possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di presentare un parere scritto da allegare al verbale.
- Conclusione entro 10 giorni dal suo inizio, salvo diverso accordo.
- Il datore di lavoro deve convocare la commissione paritetica entro 30 giorni dalla chiusura della procedura per illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell’eventuale mancato recepimento dei suggerimenti.

5. Formazione e Supporto Esterno

La L. 76/2025 pone l’accento sulla formazione per i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte delle commissioni paritetiche e degli organi societari, con l’obiettivo di sviluppare conoscenze tecniche, specialistiche e trasversali[36]. I corsi di formazione possono essere svolti anche in forma congiunta e avere una durata non inferiore a 10 ore annue.

6. Commissione Nazionale Permanente per la Partecipazione dei Lavoratori

Presso il CNEL (Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro) viene istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori. Questo organismo avrà il compito di:

- Esprimere pareri non vincolanti su controversie interpretative.
- Proporre misure correttive in caso di violazioni delle norme procedurali.
- Raccogliere e valorizzare le buone prassi aziendali.
- Redigere una relazione biennale sulla partecipazione dei lavoratori.
- Presentare proposte per incoraggiare tutte le forme di partecipazione.
- Raccogliere i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.

In sintesi, la L. 15.5.2025 n. 76 rappresenta un quadro normativo innovativo che mira a integrare in modo più strutturato i lavoratori nelle dinamiche aziendali, promuovendo la collaborazione, la trasparenza e la condivisione dei risultati per un beneficio reciproco di dipendenti e imprese.

Scarica l’infografica di sintesi

Infografica partecipazione lavoratori