Partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese - Novità della L. 15.5.2025 n. 76

1 PREMESSA

La L. 15.5.2025 n. 76, pubblicata sulla G.U. 26.5.2025 n. 120, “promuove” la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese.

In particolare, sono disciplinate le seguenti forme di partecipazione dei lavoratori:

- gestionale, ossia “*la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell’impresa*”;
- economica e finanziaria, ossia “*la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell’impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l’azionariato*”;
- organizzativa, ossia “*il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell’impresa*”;
- consultiva, ossia “*la partecipazione che avviene attraverso l’espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l’impresa intende assumere*”.

Finalità perseguite

La L. 76/2025 intende perseguire le seguenti finalità:

- rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori;
- preservare e incrementare i livelli occupazionali;
- valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale.

Entrata in vigore

La L. 15.5.2025 n. 76 è in vigore dal 10.6.2025 (quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione sulla G.U.).

2 PARTECIPAZIONE GESTIONALE

La “partecipazione gestionale” – ossia la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell’impresa – si concretizza in modalità differenti a seconda del modello di amministrazione e controllo (*governance*) adottato dalla società.

Esse sono, comunque, subordinate ad una duplice condizione:

- la previsione nella contrattazione collettiva;
- l’esistenza di una specifica disposizione statutaria.

Formazione dei rappresentanti dei lavoratori

Ai fini dello sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, specialistiche e trasversali, per i rappresentanti dei lavoratori che partecipano agli organi societari è prevista una formazione, anche in forma congiunta, di durata non inferiore a 10 ore annue.

2.1 MODELLO TRADIZIONALE

La partecipazione di rappresentanti di lavoratori appare, innanzitutto, possibile nel Consiglio di amministrazione (CdA) delle società con modello tradizionale di *governance*.

Ne consegue che, in presenza di tale modello, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione al CdA di uno o più amministratori rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti.

Gli amministratori sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi; in ogni caso, essi devono essere in possesso di specifici requisiti di indipendenza, di onorabilità e di professionalità.

Incompatibilità alla cessazione del mandato

Gli amministratori designati in rappresentanza dei lavoratori non possono assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella medesima impresa, entro il termine di 3 anni dalla cessazione del mandato.

2.2 MODELLO MONISTICO

In caso di modello monistico di amministrazione e controllo, lo statuto sembra poter prevedere la partecipazione di amministratori rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti sia al Consiglio di amministrazione (CdA) che al Comitato per il controllo sulla gestione.

Incompatibilità alla cessazione del mandato

Gli amministratori designati in rappresentanza dei lavoratori non possono assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella medesima impresa, entro il termine di 3 anni dalla cessazione del mandato.

2.3 MODELLO DUALISTICO

Nel modello dualistico di amministrazione e controllo, infine, gli statuti possono prevedere – sempre qualora disciplinata dai contratti collettivi – la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al Consiglio di sorveglianza.

L'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori è regolata da procedure definite dai contratti collettivi nel rispetto di specifici requisiti di professionalità e onorabilità.

È anche possibile prevedere la partecipazione al Consiglio di sorveglianza di almeno un rappresentante dei lavoratori che aderiscono a piani di partecipazione finanziaria.

2.4 APPLICABILITÀ DELLA L. 76/2025 ALLE COOPERATIVE

Le disposizioni della L. 76/2025 si applicano, in quanto compatibili, alle società cooperative.

3 PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

La partecipazione economica e finanziaria consiste nella partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato.

3.1 DISTRIBUZIONE DEGLI UTILI

L'art. 5 della L. 76/2025 prevede, per il solo anno 2025, una deroga alla normativa sull'imposta sostitutiva del 5% dell'IRPEF e delle addizionali (regionale e comunale) di cui all'art. 1 co. 182 della L. 28.12.2015 n. 208 e riguardante il limite massimo di utili assoggettabili all'imposta sostitutiva.

In particolare, l'importo massimo delle somme che possono essere assoggettate all'imposta sostitutiva del 5% viene incrementato da 3.000,00 euro lordi (ovvero 4.000,00 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, relativamente alle somme erogate in esecuzione di contratti collettivi stipulati anteriormente al 24.4.2017) a 5.000,00 euro lordi.

Condizioni

La fruizione dell'incremento a 5.000,00 euro del limite massimo di somme agevolabili è legata alle seguenti due condizioni:

- la quota di utili di impresa distribuita ai lavoratori dipendenti non deve essere inferiore al 10% degli utili complessivi;
- la distribuzione degli utili deve essere effettuata in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del DLgs. 15.6.2015 n. 81.

Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1 co. 183 - 189 della L. 208/2015 e pertanto risultano confermate le disposizioni che prevedono:

- la condizione in base alla quale l'imposta sostitutiva può applicarsi ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000,00 euro nell'anno precedente quello di percezione di tali somme;
- l'applicazione della detassazione solo se le somme e i valori in questione sono erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del DLgs. 81/2015;
- la possibilità per il lavoratore di scegliere la sostituzione dei premi di risultato o delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili con beni e servizi di *welfare* aziendale;
- l'applicazione delle ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso (in quanto compatibili);
- la decontribuzione per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Premi di risultato

L'incremento della soglia a 5.000,00 euro per il solo 2025 non riguarda le somme erogate sotto forma di premio di risultato.

3.2 PIANI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI

Si riconosce la possibilità di prevedere piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Tali piani possono individuare, oltre agli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società, anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato.

Inoltre, si prevede, per il solo anno 2025, una specifica agevolazione fiscale per i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato.

Strumenti di partecipazione al capitale

I piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, determinandone le condizioni, possono, innanzitutto, riconoscere gli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società ricapitolati nella seguente tabella.

Fattispecie	Descrizione
<i>Azioni e strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro</i>	Se lo statuto lo prevede, l'assemblea straordinaria può: <ul style="list-style-type: none"> • deliberare l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti delle società o di società controllate mediante l'emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento ed ai diritti spettanti agli azionisti. Il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente; • deliberare l'assegnazione ai prestatori di lavoro dipendenti della società o di società controllate di strumenti finanziari, diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o anche di diritti amministrativi, escluso il voto nell'assemblea generale degli azionisti (possono essere previste norme particolari riguardo alle condizioni di esercizio dei diritti attribuiti, alla possibilità di trasferimento ed alle eventuali cause di decadenza o riscatto).
<i>Acquisto delle proprie azioni</i>	Acquisto di azioni proprie, evidentemente da destinare anche ai lavoratori dipendenti.
<i>Altre operazioni sulle proprie azioni</i>	La società non può, direttamente o indirettamente, accordare prestiti, né fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle proprie azioni, se non alle condizioni ivi previste.

Fattispecie	Descrizione
<i>Offerta delle azioni in sottoscrizione ai dipendenti con esclusione del diritto di opzione</i>	In caso di aumento di capitale, con deliberazione dell'assemblea presa con la maggioranza richiesta per le assemblee straordinarie, può essere escluso il diritto di opzione per le azioni di nuova emissione, se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate.

Attribuzione di azioni in sostituzione dei premi di risultato

I piani di partecipazione possono individuare anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina prevista dall'art. 1 co. 184-*bis* - 189 della L. 208/2015.

In particolare, l'art. 1 co. 184-*bis* lett. c) della L. 208/2015 prevede che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva, il valore delle azioni di cui all'art. 51 co. 2 lett. g) del TUIR, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate sotto forma di premi di risultato o partecipazione agli utili. Tale regime è applicabile:

- anche se eccedente il limite indicato nell'art. 51 co. 2 lett. g) del TUIR;
- indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite.

In merito, con la circ. 29.3.2018 n. 5, l'Agenza delle Entrate ha precisato che non si genererà reddito imponibile nei confronti del lavoratore che sostituisca, in tutto o in parte, il premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o del gruppo, anche qualora:

- l'offerta sia rivolta, anziché alla generalità, a categorie di lavoratori, purché in conformità alle previsioni contrattuali (aziendali e/o territoriali);
- il valore delle azioni "convertite" superi il limite di 2.065,83 euro previsto per ciascun periodo d'imposta;
- le azioni siano cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla conversione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva;
- le medesime azioni siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro.

Agevolazione per i dividendi

L'art. 6 co. 1, terzo periodo, della L. 76/2025 prevede una specifica agevolazione fiscale per il solo anno 2025. In particolare, i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato (come previsto dalla medesima disposizione), per un importo non superiore a 1.500,00 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

4 PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA DEI LAVORATORI

Un altro tema di rilievo è costituito dalla partecipazione organizzativa dei lavoratori.

In particolare, la L. 76/2025 consente:

- la costituzione di commissioni paritetiche per la predisposizione di piani aziendali di miglioramento e innovazione;
- l'individuazione di soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa.

4.1 PIANI AZIENDALI DI MIGLIORAMENTO E INNOVAZIONE

La L. 76/2025 riconosce alle aziende interessate la possibilità di promuovere l'istituzione di commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori, finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

4.2 REFERENTI PER LA PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

Le aziende possono prevedere nel proprio organigramma specifiche figure che agiscano in qualità di referenti:

- della formazione;
- dei piani di *welfare*;
- delle politiche retributive;
- della qualità dei luoghi di lavoro;
- della conciliazione e della genitorialità;
- della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità.

Le figure in argomento vengono individuate in esito a contratti collettivi aziendali.

Infine, si consente in via derogatoria alle imprese che occupano meno di 35 lavoratori la possibilità di favorire forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese anche attraverso gli enti bilaterali.

5 PARTECIPAZIONE CONSULTIVA DEI LAVORATORI

Per quanto concerne la partecipazione consultiva dei lavoratori, la L. 76/2025 interviene disciplinando:

- una forma di consultazione preventiva;
- la procedura di consultazione.

In ogni caso, vengono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente previste dai contratti collettivi.

5.1 CONSULTAZIONE PREVENTIVA

Si prevede che, nell'ambito di apposite commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) o le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore possano essere previamente consultati in merito alle scelte aziendali.

Spetta ai contratti collettivi definire la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché individuare le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione.

Infine, si precisa che, nel caso di consultazione sugli argomenti di competenza negoziale, le suddette commissioni paritetiche possono fornire materiali ed elementi utili al tavolo contrattuale.

5.2 LA PROCEDURA DI CONSULTAZIONE

La procedura di consultazione inizia con la convocazione della commissione paritetica mediante comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata.

Per quanto concerne gli aspetti strettamente procedurali:

- la consultazione ha inizio entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione;
- i rappresentanti dei lavoratori che compongono la commissione paritetica possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, da allegare al verbale di consultazione;
- la procedura di consultazione, salvo diverso accordo, si intende conclusa una volta decorsi 10 giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

Entro 30 giorni dalla chiusura della procedura il datore di lavoro è tenuto a convocare la commissione paritetica al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica.

Inoltre, al termine della procedura di consultazione, le aziende possono dare avvio alla definizione congiunta, nell'ambito delle commissioni paritetiche, di piani di miglioramento e di innovazione.

6 FORMAZIONE E CONSULENZA ESTERNA

La L. 76/2025 introduce disposizioni anche in ambito formativo per i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte delle commissioni paritetiche e degli organi societari indicati dalla disciplina della partecipazione gestionale.

La finalità è quella di favorire lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, specialistiche e trasversali.

Secondo quanto indicato dalla norma in questione, i corsi di formazione possono essere svolti anche in forma congiunta non inferiore a 10 ore annue.

7 COMMISSIONE NAZIONALE PERMANENTE PER LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

La L. 76/2025 dispone l'istituzione presso il CNEL della Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori, la quale:

- si pronuncia con parere non vincolante su eventuali controversie interpretative che dovessero sorgere in ordine alle modalità di svolgimento delle procedure previste nelle imprese dei diversi settori;
- propone agli organismi paritetici eventuali misure correttive nei casi di violazione delle norme procedurali relative alla partecipazione dei lavoratori;
- procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione dei lavoratori attuate dalle aziende;
- redige ogni 2 anni una relazione, a livello nazionale, sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- presenta al medesimo CNEL proposte volte a incoraggiare la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese;
- raccoglie i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.