Legge n. 76/2025 – Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese [1]

Premessa

Con l'entrata in vigore della cd Legge sulla Partecipazione si prova finalmente a dare attuazione – a distanza di 77 anni – all'articolo 46 della Costituzione. Una legge che, per gli obiettivi dichiarati, rappresenta indubbiamente un passo importante verso un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nella vita delle imprese.

1. Partecipazione alla gestione

La norma prevede la facoltà, e non l'obbligo, per le imprese di inserire rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori negli organi di amministrazione e controllo (es. CdA, Consigli di Sorveglianza).

- Il ricorso a questa forma di partecipazione è subordinato alla contrattazione collettiva, che dovrà definirne modalità e procedure.

- L'affermazione di principio è positiva, ma è fortemente limitata dalla totale assenza di obblighi cogenti.

2. Partecipazione agli utili

La legge introduce un sistema volontario di distribuzione ai lavoratori di una quota minima del 10% degli utili netti, con tassazione agevolata (5% su un massimo di 5.000 euro lordi annui).

[1] www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2025/05/26/25G00081/sg

- È una misura pensata per valorizzare il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori al successo dell'impresa.

- Anche in questo caso, nessuna obbligatorietà è prevista.

3. Azionariato diffuso

Si prevede la possibilità per le aziende di sostituire (in parte o in tutto) il premio di risultato variabile con l'assegnazione di azioni ai dipendenti.

- Anche questa misura è facoltativa, demandata alla contrattazione collettiva (nazionale o aziendale).

- È probabilmente il punto più critico dell'intero impianto normativo:

- Trasforma una retribuzione certa in un investimento soggetto a oscillazioni di mercato;

- Il beneficio economico diventa incerto;

- Rischia di creare forme di disuguaglianza, svantaggiando coloro che avendo necessità di liquidità e si ritrovano costretti a vendere le azioni in un momento di mercato sfavorevole.

4. Commissioni paritetiche aziendali

La legge prevede che le aziende possano promuovere l'istituzione di commissioni paritetiche composte da rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa, con funzioni propositive su:

- innovazione dei processi;

- qualità del lavoro e dei luoghi di lavoro;

- welfare e politiche retributive;

- transizione ecologica e digitale.

Criticità operative:

- Nessun potere vincolante;

- Tutto è rimesso alla volontà aziendale.

5. Formazione e Commissione nazionale

- È previsto un obbligo di 10 ore di formazione per i lavoratori coinvolti negli organismi aziendali: misura positiva ma probabilmente insufficiente.

- È istituita una Commissione nazionale permanente presso il CNEL: strumento potenzialmente utile, ma poco incisivo se non sostenuto da volontà politica e sindacale.

Conclusioni

La legge approvata rappresenta un passo importante nel riconoscimento giuridico della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ma il rischio concreto è che si traduca in una cornice normativa vuota, priva di effetti reali sulle dinamiche aziendali.

L'efficacia della legge dipenderà in larga misura dalla reale volontà politica e sindacale di attuarla attraverso la contrattazione collettiva e il coinvolgimento concreto dei rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La legge, infatti, non impone obblighi stringenti ma propone un insieme di strumenti che possono diventare occasione di innovazione solo se accompagnati da un cambiamento culturale e organizzativo tanto nel sindacato quanto nelle imprese.

SNFIA