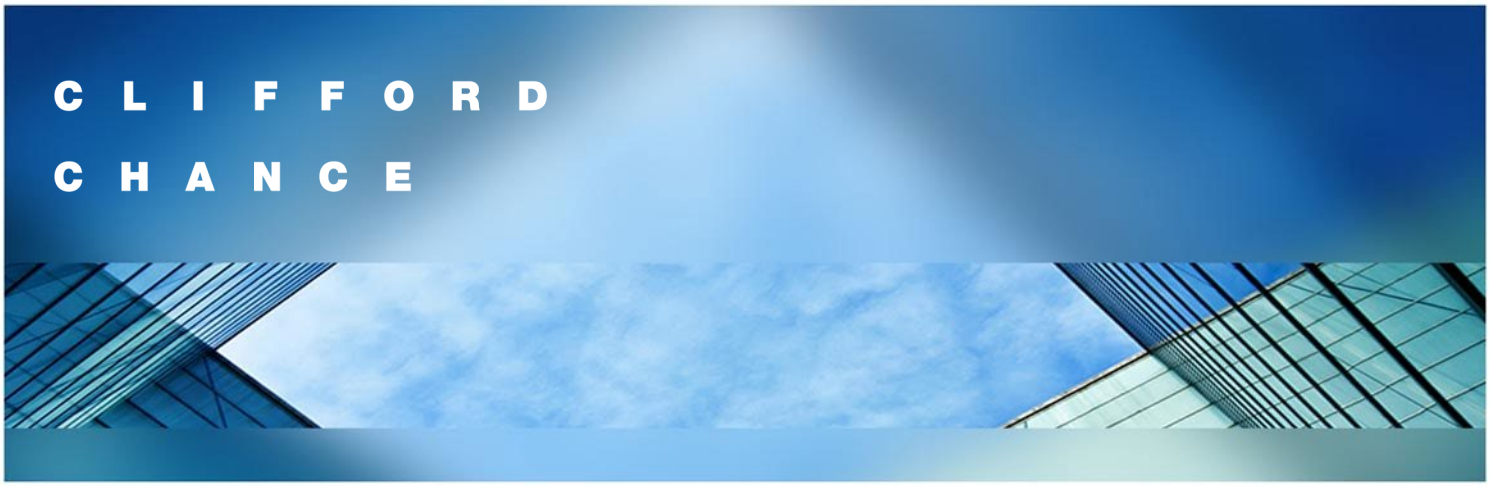

LA NUOVA LEGGE SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA VITA DELL'IMPRESA: QUALI GLI IMPATTI PER I DATORI DI LAVORO?

Aspetti principali

- Partecipazione gestionale
- Partecipazione consultiva
- Partecipazione organizzativa
- Partecipazione economica e finanziaria
- Conclusioni: risvolti pratici

Lo scorso 14 maggio 2025, il Senato ha approvato in via definitiva una legge d'iniziativa popolare che introduce un quadro normativo organico in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili dell'impresa per dare attuazione all'art. 46 Cost.[1]

L'entrata in vigore della legge è prevista secondo i termini ordinari di *vacatio legis* (15 giorni da quando sarà pubblicata in G.U.).

La legge non contiene un obbligo per le imprese di adottare meccanismi di partecipazione ma mira a sostenere la contrattazione collettiva. Solo laddove si raggiungano accordi collettivi in merito, le imprese potranno decidere di adeguare i propri statuti per poter rendere effettiva tale partecipazione dei lavoratori agli organi societari.

Per quanto riguarda gli impatti pratici per i datori di lavoro, la legge interviene sui seguenti ambiti principali.

1. PARTECIPAZIONE GESTIONALE

La parte più innovativa della legge riguarda la possibilità di nomina di rappresentanti dei lavoratori negli organi di *governance* societaria (consiglio di amministrazione per le imprese a governance monistica, consiglio di sorveglianza, per le imprese a governance dualistica).

Non sono previste soglie occupazionali minime ma l'effettiva implementazione sarà subordinata alla decisione da parte delle imprese di adeguare gli statuti societari. A sua volta, tale adeguamento potrà avvenire solo a seguito del preventivo intervento della contrattazione collettiva, che dovrà a tal fine disciplinare le procedure per l'individuazione dei rappresentati (tempi, modalità e criteri di nomina dei lavoratori). Gli stessi dovranno comunque possedere i requisiti di indipendenza di cui

[1] Ai sensi dell'art. 46 Cost: *"Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende"*.

all'art. 2409-septiesdecies c.c. ed i requisiti di onorabilità e professionalità previsti dagli statuti delle società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

La contrattazione collettiva potrà essere di qualsiasi livello - nazionale, territoriale o aziendale -, in ogni caso solo stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro RSA o RSU.

Pertanto, in linea teorica, anche imprese che non raggiungono i 15 dipendenti e non hanno RSA o RSU potranno prevedere la partecipazione gestionale dei lavoratori, ad esempio a seguito di contratti nazionali. E' tuttavia meno probabile, in tali casi, che i lavoratori intraprendano azioni collettive per sollecitare la decisione datoriale in tal senso.

2. PARTECIPAZIONE CONSULTIVA

I contratti collettivi di qualsiasi livello – come già evidenziato, nazionale, territoriale o aziendale, in ogni caso solo stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro RSA o RSU – possono definire la composizione di **commissioni paritetiche** (composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori) per la partecipazione consultiva rispetto alle scelte aziendali, determinando anche sedi, tempi, modalità e contenuti della relativa consultazione.

Le commissioni paritetiche saranno consultate preventivamente dal datore di lavoro secondo la seguente tempistica (ove non diversamente concordato):

a) comunicazione scritta di convocazione da parte del datore di lavoro;

b) inizio della consultazione entro **5 giorni** dal ricevimento della predetta convocazione da parte della commissione paritetica;

c) chiusura della consultazione entro **10 giorni** dal suo inizio;

d) convocazione da parte del datore di lavoro entro **30 giorni** dalla chiusura della consultazione, onde illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica, se pervenuto.

Sebbene la legge non sia esplicita in merito, appare ragionevole ritenere che solo scaduti i predetti termini il datore di lavoro potrà attuare le misure che hanno formato oggetto di consultazione.

La legge invece aggiunge espressamente che sia possibile (non obbligatorio) in sede di commissione paritetica concordare piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, processi produttivi, servizi e organizzazione del lavoro.

3. PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

La legge rende possibile (non obbligatorio) che, all'esito della stipulazione di contratti collettivi aziendali, le imprese includano nel proprio organigramma nuove figure aziendali (referenti per formazione, piani di *welfare*, politiche retributive, qualità dei luoghi di lavoro, conciliazione, genitorialità, diversità e inclusione delle persone con disabilità).

La legge prevede anche che le imprese che occupano meno di 35 lavoratori possano favorire forme di partecipazione organizzativa attraverso gli enti bilaterali. Dunque, in tale caso appare ragionevole ritenere che non sia necessaria la stipula di un contratto collettivo aziendale.

4. PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Viene incentivata fiscalmente la partecipazione dei lavoratori ai risultati economici dell'impresa. Anche in questo caso, dunque, la misura costituisce solo una facoltà. Per il 2025:

- viene elevato da Euro 3.000 a Euro 5.000 lordi il limite complessivo a cui si applica l'imposta sostitutiva, in caso di distribuzione ai dipendenti di una quota degli utili di almeno il 10% e soltanto laddove ciò costituisca esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali;
- viene prevista un'esenzione IRPEF del 50% sui dividendi derivanti da azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato per un importo non superiore a Euro 1.500 annui.

5. CONCLUSIONI: RISVOLTI PRATICI

Come sopra illustrato, la legge non ha contenuti immediatamente precettivi per i datori di lavoro.

Anche in relazione alle incentivazioni fiscali, già applicabili nel 2025, la legge introduce delle facoltà e non degli obblighi per i datori di lavoro. Sarà tuttavia nell'interesse delle imprese attivarsi tempestivamente laddove intendano utilizzare le agevolazioni fiscali a beneficio dei propri lavoratori.

Quanto alla contrattazione collettiva già vigente:

- non sorgono questioni di adeguamento in relazione alla partecipazione agli organi sociali, in quanto clausole collettive di questo genere non sono già presenti;
- possono invece sorgere questioni di adeguamento in relazione alle procedure consultive. Infatti, la legge fa salve (solo) le previsioni di miglior favore previste dai contratti collettivi. Poiché alcuni CCNL vigenti limitano a specifiche soglie occupazionali o a specifiche materie le procedure consultive, si potrebbe ritenere che tali previsioni non precludano la stipula di nuovi accordi collettivi di più ampia portata anche ad altri livelli (es. solo aziendale) ed anzi si possano ritenere superate dagli stessi.[2]

In definitiva, la nuova normativa richiederà un processo di adeguamento da parte della contrattazione collettiva e sarà quindi necessario valutarne l'impatto concreto caso per caso.

[2] Ad esempio:

- Il CCNL Industria Metalmeccanica prevede la costituzione del Comitato Consultivo di Partecipazione esclusivamente per le aziende con oltre 1000 dipendenti e almeno una unità produttiva che superi i 500 dipendenti;
- Il CCNL Industria Chimica prevede la consultazione in relazione ai temi del lavoro agile, della conciliazione vita-lavoro, delle politiche formative e di welfare, della produttività e innovazione organizzativa;
- Il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi prevede le consultazioni in relazione ad appalti, esternalizzazioni, lavoro atipico, affiliazioni, responsabilità sociale d'impresa e lavoro domenicale;
- Il CCNL Turismo – Confcommercio prevede un monitoraggio congiunturale e uno scambio di informazioni sull'andamento del settore, dati conoscitivi sulle dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, le relative implicazioni occupazionali, nonché lo stato di attuazione della legge-quadro;
- Il CCNL Credito istituisce il "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria", con funzioni di cabina di regia. Le sue finalità si incentrano sul monitorare e analizzare i cambiamenti legati alla digitalizzazione per proporre soluzioni condivise e aggiornare il CCNL, anche individuando nuove mansioni e inquadramenti professionali;
- Il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi prevede le consultazioni solo in relazione ad appalti, esternalizzazioni, lavoro atipico, affiliazioni, responsabilità sociale d'impresa e lavoro domenicale;
- Il CCNL Turismo – Confcommercio prevede un monitoraggio congiunturale e uno scambio di informazioni sull'andamento del settore, dati conoscitivi sulle dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, le relative implicazioni occupazionali, nonché lo stato di attuazione della legge-quadro;
- Il CCNL Credito istituisce il "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria", con funzioni di cabina di regia. Le sue finalità si incentrano sul monitorare e analizzare i cambiamenti legati alla digitalizzazione per proporre soluzioni condivise e aggiornare il CCNL, anche individuando nuove mansioni e inquadramenti professionali.

CONTATTI

Simonetta Candela
Partner

T +39 02 8063 4245
E simonetta.candela
@cliffordchance.com

Marina Mobiglia
Senior Associate

T +39 02 8063 4339
E marina.mobiglia
@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance Società tra Avvocati S.r.l.

Via Broletto 16, 20121 Milano, Italia

© Clifford Chance 2025

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona • Pechino • Bruxelles • Bucharest** • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Francoforte • Hong Kong • Houston • Istanbul • Londra • Lussemburgo • Madrid • Milano • Monaco di Baviera • Newcastle • New York • Parigi • Perth • Praga** • Riyadh* • Roma • San Paolo del Brasile • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Varsavia • Washington, D.C.

*AS&H Clifford Chance, una joint venture costituita da Clifford Chance LLP.

**Clifford Chance has entered into association agreements with Clifford Chance Prague Association SRO in Prague and Clifford Chance Badea SPRL in Bucharest.

Clifford Chance ha un rapporto di collaborazione con Redcliffe Partners in Ucraina.