

PRIMA LETTURA

DIRITTO DEL LAVORO

Partecipazione dei lavoratori in azienda: è legge

di Francesco Geria – LaborTre Studio Associato | 15 MAGGIO 2025

Con l'approvazione definitiva del Disegno di Legge S.1407 da parte del Senato della Repubblica in data 14 maggio 2025, si compie un passo storico per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione. La norma, di iniziativa popolare e già approvata dalla Camera dei deputati, istituisce un quadro normativo organico sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai risultati economico-finanziari e alla proprietà delle imprese. In attesa della pubblicazione del testo definitivo in Gazzetta Ufficiale, si propone una sintesi dei principali contenuti della nuova legge.



Articolo 1 - Finalità e oggetto	<p>La legge si propone di disciplinare la partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese nei suoi diversi aspetti: gestionale, economico-finanziario, organizzativo e consultivo, includendo anche la partecipazione alla proprietà.</p> <p>L'obiettivo è quello di attuare l'articolo 46 della Costituzione, rafforzare la collaborazione tra le parti sociali, incrementare i livelli occupazionali e valorizzare il lavoro, promuovendo anche la sostenibilità e la democrazia economica.</p>
Articolo 2 - Definizioni	<p>Sono definite le principali forme di partecipazione dei lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestionale (coinvolgimento nelle scelte strategiche); • economica e finanziaria (partecipazione ai profitti e al capitale); • organizzativa (presenza nei processi produttivi); • consultiva (espressione di pareri). <p>Vengono inoltre chiariti i riferimenti a contratti collettivi e agli enti bilaterali, che rivestono un ruolo centrale nella regolazione delle forme partecipative.</p>
Articolo 3 - Partecipazione al consiglio di sorveglianza	<p>Nelle imprese che adottano il sistema dualistico, lo statuto può prevedere la presenza di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.</p> <p>La loro individuazione avviene secondo le procedure stabilite dalla contrattazione collettiva e nel rispetto dei requisiti previsti per i membri del consiglio.</p> <p>È possibile includere anche rappresentanti dei lavoratori aderenti a piani di partecipazione finanziaria.</p>
Articolo 4 - Partecipazione al consi-	<p>Nelle società che adottano il sistema monistico, gli statuti possono prevedere l'ingresso di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di</p>

<p>glio di amministrazione</p>	<p>amministrazione e nel comitato per il controllo sulla gestione. La nomina è disciplinata dai contratti collettivi e i rappresentanti devono rispettare specifici requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità. È previsto un vincolo di 3 anni prima di poter ricoprire incarichi direttivi nella stessa impresa dopo la cessazione del mandato.</p>
<p>Articolo 5 - Distribuzione degli utili</p>	<p>Per l'anno 2025, se l'impresa distribuisce almeno il 10% degli utili complessivi ai lavoratori in base a contratti collettivi aziendali o territoriali, di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il limite soggetto all'imposta sostitutiva (5% per il periodo 2025-2027) di cui all'art. 1, comma 182 Legge n. 208/2015 è elevato a 5.000 euro lordi. Rimangono ferme le altre disposizioni agevolative già previste dalla Legge n. 208/2015.
<p>Articolo 6 - Piani di partecipazione finanziaria</p>	<p>La legge consente alle aziende di prevedere piani di partecipazione finanziaria che possono includere anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato.</p> <p> Attenzione</p> <p>In tal caso resta ferma la disciplina di cui all'articolo 1, commi da 184-bis a 189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208. Per il 2025, i dividendi derivanti da tali azioni, fino a 1.500 euro, sono esenti per il 50% dalle imposte sui redditi.</p>
<p>Articolo 7 - Piani di miglioramento e innovazione</p>	<p>Le aziende possono costituire commissioni paritetiche tra impresa e lavoratori con il compito di elaborare proposte per migliorare prodotti, processi produttivi, servizi e l'organizzazione del lavoro. Si istituzionalizza così un canale strutturato per la partecipazione organizzativa.</p>
<p>Articolo 8 - Soggetti di riferimento organizzativi</p>	<p>L'organigramma aziendale può prevedere specifiche figure, designate tramite contratti collettivi, responsabili di ambiti quali formazione, welfare, politiche retributive, qualità del lavoro, conciliazione vita-lavoro, inclusione e disabilità. Nelle imprese con meno di 35 dipendenti, si incoraggia il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione delle imprese, anche tramite enti bilaterali.</p>
<p>Articolo 9 - Consultazione preventiva</p>	<p>È riconosciuto il diritto delle rappresentanze sindacali a essere consultate preventivamente nell'ambito di commissioni paritetiche sulle scelte aziendali. I contratti collettivi definiscono i criteri di composizione, tempi e contenuti delle consultazioni, che possono produrre materiali utili alla negoziazione collettiva.</p>
<p>Articolo 10 - Procedura di consultazione</p>	<p>La procedura di consultazione viene attivata tramite comunicazione scritta del datore di lavoro, trasmessa anche via PEC, con convocazione della commissione paritetica entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza. I rappresentanti dei lavoratori possono esprimere un parere scritto, che viene allegato al verbale della consultazione.</p>

	<p>La procedura si conclude, salvo diverso accordo, entro dieci giorni dall'avvio anche in caso di mancata formulazione del parere scritto. Entro i 30 giorni successivi alla conclusione, il datore di lavoro è tenuto a convocare nuovamente la commissione per illustrare gli esiti della consultazione e le motivazioni di un eventuale mancato recepimento delle proposte.</p> <p>Tale procedura si svolge nel rispetto del principio di riservatezza su informazioni la cui diffusione sarebbe contraria a norme di legge o contrattuali. In caso di controversie interpretative o presunte violazioni delle modalità procedurali, è possibile richiedere un pronunciamento della Commissione nazionale permanente. La chiusura del procedimento può infine dare avvio alla definizione congiunta, in seno alla commissione, di piani di miglioramento secondo quanto previsto dall'art. 7.</p>
<p>Articolo 11 - Salvaguardia contrattuale</p>	<p>La legge non pregiudica le condizioni di miglior favore già previste dai contratti collettivi in vigore, riconoscendo la prevalenza della contrattazione nel garantire diritti più ampi.</p>
<p>Articolo 12 - Formazione dei rappresentanti</p>	<p>Si prevede una formazione obbligatoria, non inferiore a dieci ore annue, per i rappresentanti dei lavoratori coinvolti nelle commissioni e negli organi societari.</p> <p>Tale formazione può essere finanziata da enti bilaterali, Fondo Nuove Competenze o fondi interprofessionali.</p>
<p>Articolo 13 - Commissione nazionale permanente</p>	<p>Presso il CNEL viene istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori, con compiti consultivi e propositivi.</p> <p>La Commissione è composta da un rappresentante del CNEL, uno del Ministero del Lavoro, sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, sei dalle organizzazioni dei datori di lavoro e tre esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali designati congiuntamente dalle parti sociali.</p> <p>Il Presidente è eletto a maggioranza dai componenti e resta in carica per 5 anni.</p> <p> Attenzione</p> <p>I componenti non percepiscono compensi, gettoni o rimborsi. Le modalità di nomina sono stabilite con decreto del Ministro del Lavoro entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge. La Commissione si esprime con pareri non vincolanti su controversie interpretative relative alle procedure partecipative, propone misure correttive in caso di violazioni, raccoglie e valorizza le buone prassi aziendali, redige una relazione biennale a livello nazionale e presenta proposte al CNEL per incentivare le diverse forme di partecipazione. Raccoglie inoltre i verbali delle commissioni paritetiche aziendali.</p>
<p>Articolo 14 - Applicabilità alle cooperative</p>	<p>Le disposizioni della legge si applicano anche alle società cooperative, purché compatibili con la loro specifica natura giuridica.</p>

rative	
---------------	--



Riferimenti normativi

- Costituzione, art. 46
- Codice civile, artt. 2349, 2357, 2358, 2409-octies ss., 2409-septiesdecies
- Legge 30 dicembre 1986, n. 936
- Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 118
- D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 2, comma 1, lett. h)
- D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, art. 2, co. 1, lett. g)
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 51
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi da 182 a 189
- D.M. 19 maggio 2020, n. 34, art. 88, convertito dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77
- Legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 457
- Disegno di Legge n. S.1407 Senato della Repubblica