

27 giugno 2025

lawalert

le ultime novità in tema di normative e giurisprudenza

La nuova legge sulla partecipazione dei dipendenti all'impresa

PREMESSA

Il 26 maggio 2025 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 76/2025, che disciplina le forme di partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

Si tratta di un testo volto a incentivare la collaborazione tra imprese e lavoratori, salvaguardare l'occupazione, e valorizzare il contributo sociale ed economico delle aziende.

Inoltre, il testo dà finalmente attuazione all'art. 46 della Costituzione, norma che prevede "il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende", facendo un po' l'occhiolino al regime tedesco della c.d. "cogestione" ("mitbestimmung").

Le forme di partecipazione dei lavoratori previste dalla Legge

Sono quattro:

1. **Partecipazione gestionale**, ossia la collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa.

Può avvenire tramite l'inserimento di rappresentanti dei lavoratori negli organi di amministrazione e controllo delle società a seconda del sistema di governance adottato, con partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori al solo consiglio di sorveglianza (nel caso di sistema dualistico) oppure al consiglio di amministrazione e al comitato per il controllo sulla gestione (nel caso di sistema c.d. monistico).

La Legge prevede due condizioni per tale partecipazione: la previsione negli statuti societari e una specifica disciplina nei contratti collettivi.

2. **Partecipazione economica e finanziaria**, ossia la distribuzione di una quota degli utili o implementazione di piani di azionariato ai dipendenti.

A tal proposito, la Legge prevede benefici di tipo fiscale, ma solo per l'anno 2025.

The new law on employee involvement in companies

INTRODUCTION

On May 26, 2025, Law No. 76/2025 was published in the National Official Journal. This Law regulates how employees can participate in companies.

This text aims to encourage collaboration between companies and workers, it safeguards employment, and it enhances the social and economic contribution of companies.

In addition, the text finally implements Article 46 of the Italian Constitution, which provides for "the right of workers to collaborate, in the manner and within the limits established by law, in the management of companies" by also looking at the German regime of the so-called "comanagement" (i.e., the "mitbestimmung").

The way of employees' involvement provided for by the Law

There are four of them:

1. **Management involvement**, i.e., the involvement of workers in the company's strategic decisions.

This can take place through the inclusion of worker representatives in the company's administrative and control bodies, depending on the governance system adopted, through the involvement of one or more worker representatives on the supervisory board only (in the case of a governance dualistic system) or on the board of directors and the management control committee (in the case of governance monistic system).

The Law sets out two conditions for such an involvement: provision in the company's bylaws and specific rules in collective agreements.

2. **Economic and financial involvement**, i.e., the distribution of a share of profits or the implementation of employee share ownership plans.

In this regard, the Law provides for tax benefits, but only for the year 2025.

Nello specifico:

- Nel caso in cui almeno il 10% degli utili dell'impresa viene destinato ai lavoratori (sulla base di contratti collettivi aziendali o territoriali), il tetto di imponibile soggetto all'imposta sostitutiva del 5% (misura quest'ultima applicabile per il triennio 2025-2027) diventa di €5.000 lordi (invece di €3.000).
- Inoltre, i dividendi derivanti da azioni assegnate in sostituzione del premio di risultato sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare per un importo non superiore a €1.500 annui.

3. Partecipazione organizzativa: consiste nel coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa.

Le imprese possono istituire commissioni paritetiche con ugual numero di rappresentanti aziendali e dei lavoratori, incaricate di proporre interventi di miglioramento e innovazione su prodotti, processi produttivi, servizi e organizzazione del lavoro.

Le imprese possono, inoltre, in esito a contratti collettivi aziendali, inserire in organigramma referenti per formazione, piani di welfare, politiche retributive, qualità dei luoghi di lavoro, conciliazione vita-lavoro, genitorialità, diversità e inclusione delle persone con disabilità.

4. Partecipazione consultiva: consiste nella partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l'impresa intende assumere.

In sede di commissioni paritetiche, le RSU o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore, possono essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali.

Dettagli su composizione delle commissioni paritetiche, sedi, tempi, modalità e contenuti della consultazione sono rimessi ai CCNL.

La procedura di consultazione, invece, è disciplinata espressamente dalla Legge.

La Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori e l'obbligo di formazione

Si tratta di un organo di nuova costituzione e costituito da membri del CNEL, del Ministero del Lavoro e da esperti designati da sindacati e organizzazioni datoriali. Ha compiti di risoluzione delle controversie sull'esecuzione delle procedure di consultazione di cui sopra, oltre che di monitoraggio e propulsivi.

Specifically:

- If at least 10% of the company's profits are allocated to employees (based on company or regional collective agreements), the taxable amount subject to the 5% substitute tax (applicable for the three years 2025-2027) becomes €5,000 gross (instead of €3,000).
- In addition, dividends deriving from shares allocated in lieu of performance bonuses are exempt from income tax on 50% of their amount, up to a maximum of €1,500 per year.

3. Organizational involvement: It involves workers in decisions relating to the various stages of the company's production and organization.

Companies may set up joint committees with equal numbers of company and worker representatives, tasked with proposing improvements and innovations in products, production processes, services, and work organization.

Companies may also, because of collective agreements, include in their organizational charts contact persons for training, welfare plans, remuneration policies, workplace quality, work-life balance, parenting, diversity, and inclusion of people with disabilities.

4. Consulting involvement: This consists of an involvement through the expression of opinions and proposals on decisions that the company intends to take.

In joint committees/works councils, the RSUs (the so-called "Rappresentanza Sindacale Unitaria") or, failing that, the employees' representatives and the local structures of the bilateral bodies in the sector may be consulted in advance on company decisions.

Details on the composition of the joint committees, venues, timing, procedures, and content of the consultation are left to the national collective labor agreements.

The consultation procedure, on the other hand, is expressly governed by Law.

The National Permanent Commission for Employee's Involvement and Compulsory Training

This is a newly established body formed by members of the CNEL (National Council for Economics and Labour), a member of the Ministry of Labor, and experts appointed by trade unions and employers' organizations. It is responsible for resolving disputes concerning the implementation of the above consultation procedures, as well as monitoring and promoting powers.

Inoltre, ai fini dello sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, specialistiche e trasversali, la Legge prevede un obbligo formativo di almeno 10 ore annue per i membri delle commissioni paritetiche nonché per i rappresentanti dei lavoratori negli organi di amministrazione e controllo.

Prospettive

La Legge in questione rappresenta un'opportunità, che, tuttavia, richiede un intervento delle parti sociali coinvolte per poter essere tradotta adeguatamente nella realtà italiana.

Innanzitutto, è necessaria un'azione sui contratti collettivi a tutti i livelli (nazionali, territoriali e aziendali) per la definizione di regole e procedure.

Con riferimento alla sola partecipazione gestionale, inoltre, spetterà alle società intervenire nei propri statuti e consentire tale istituto, dato che la Legge permette che la partecipazione gestionale sia in primo luogo prevista dagli statuti aziendali.

Con il *ché*, anche considerando il tessuto imprenditoriale medio italiano e le tipiche relazioni sindacali, non è affatto scontato che la misura in parola risulti poco appealing ed efficace, anche perché l'iniziativa diviene sostanzialmente dipendente e rimessa alla volontà datoriale, che potrebbe anche non intervenire, per evitare un'eccessiva presenza/ingerenza del personale nelle scelte aziendali (già oggi, difatti, le ipotesi in cui v'è la partecipazione dei dipendenti sono assai limitate).

Infine, si auspica che i vantaggi fiscali previsti siano estesi anche per gli anni successivi al 2025, il tutto al fine di un utilizzo della partecipazione economica e finanziaria che sia estesa e proficua, tenuto peraltro conto che non si discostano di molto (anzi, di ben poco) da quelli già vigenti in materia di c.d. accordi di detassazione, che comportano un impegno (sia nella parte contrattualistica che sostanziale-sindacale) ben inferiore da parte del datore di lavoro.

Furthermore, for the purpose of developing technical, specialized, and soft knowledge and skills, the Law provides for a training requirement of at least 10 hours per year for members of joint committees and for workers' representatives in administrative and supervisory bodies.

Future Perspectives

The Law represents an opportunity. However, it requires action by the social partners involved in order to be properly implemented.

First, action is needed on collective agreements at all levels (national, regional, and company) to define rules and procedures.

Furthermore, regarding management involvement alone, it will be up to companies to amend their bylaws to allow for this institution, given that the Law allows management involvement to be provided for in company bylaws in *primis*.

Therefore, even considering the average Italian business fabric and typical labour relations, it is by no means certain that the measure in question will be unattractive or ineffective, not least because the initiative is essentially dependent on and subject to the will of employers, who may decide not to intervene to avoid excessive presence/interference by staff in company decisions (even today, in fact, cases involving employee's involvement are very limited).

Finally, it is hoped that the tax advantages provided for will be extended beyond 2025, in order to ensure that economic and financial involvement is extended and profitable, bearing in mind that they are not so different (indeed, very little) from those already in force concerning the existing untaxed collective agreement scheme, which involves a much lower commitment (both in contractual and union terms) for the employer.

CONTATTI

Viale Abruzzi, 94
20131 Milano
Tel. 02 58 20 10

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di servizi professionali alle imprese.

BDO Law S.r.l. Sta

bdolaw@bdo.it

Il Law Alert viene pubblicato con l'intento di tenere aggiornati i clienti sugli sviluppi in ambito legale. Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il 27 giugno 2025.

BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2025 BDO Law S.r.l. Sta - Law alert - Tutti i diritti riservati.

www.bdo.it



Vuoi ricevere le notizie da BDO
direttamente via email?
Iscriviti alle nostre mailing list.

