

IMPOSTE SUL REDDITO

Imprese familiari: il futuro è la governance che integra capitale e lavoro

di Angelo Ginex

BonelliErede
Euroconference

OneDay Master di 3 mezze giornate

Contratto di compravendita di azioni (SPA) e patti parasociali (SHA)

Scopri di più

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale di ieri 26.5.2025, la L. 76/2025 che si propone di dare attuazione all'[articolo 46, Costituzione](#). Esso, infatti, introduce un quadro normativo organico in materia di **partecipazione dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai risultati economici e alla proprietà delle imprese**, rafforzando **l'alleanza capitale-lavoro** e aprendo alla **democrazia economica**.

Nello specifico, la vera novità è rappresentata dalla strutturazione di un **modello organico e multilivello di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa**. Il Legislatore ha inteso superare la tradizionale contrapposizione tra capitale e lavoro, riconoscendo ai lavoratori un **ruolo attivo e responsabile in quattro ambiti fondamentali: gestionale, economico-finanziario, organizzativo e consultivo**. Queste quattro dimensioni delineano **un'architettura complessa, ma coerente**, che mira a promuovere **inclusione, efficienza e competitività** nel tessuto produttivo nazionale.

La **partecipazione gestionale** rappresenta la possibilità per i lavoratori di **intervenire direttamente nella definizione delle scelte strategiche aziendali**, mediante la loro presenza negli organi di **governance societaria**. Laddove previsto dallo statuto e disciplinato dai contratti collettivi, i lavoratori potranno nominare i propri **rappresentanti nel Consiglio di sorveglianza** (nelle imprese con sistema dualistico) o nel **Consiglio di amministrazione** (nelle imprese con sistema tradizionale). Si tratta di una **forma avanzata di co-decisione**, che riconosce la legittimità del contributo del lavoro anche sul piano delle responsabilità gestionali, nel rispetto di rigorosi **criteri di professionalità, onorabilità e indipendenza**.

La **partecipazione economica e finanziaria** è finalizzata a coinvolgere i lavoratori nei **risultati economici** dell'impresa, **redistribuendo parte del valore prodotto in una logica premiale**. Tale partecipazione può assumere la forma della **distribuzione diretta di utili**, regolata tramite contrattazione collettiva, o della partecipazione al capitale sociale attraverso **piani di azionariato diffuso**.

Il Legislatore introduce anche **incentivi fiscali mirati**, che favoriscono l'adozione di tali strumenti, rendendo più vantaggioso per le imprese **riconoscere ai dipendenti una quota dei profitti**, sia in forma monetaria sia in strumenti partecipativi. Per l'anno 2025, se almeno il **10% degli utili viene distribuito ai lavoratori** in base a contratti collettivi aziendali o territoriali, l'importo soggetto a **imposta sostitutiva** agevolata viene elevato **da 3.000 a 5.000 euro**.

Inoltre, i **piani di azionariato riservati ai dipendenti** potranno prevedere l'**assegnazione di azioni** in sostituzione di premi di risultato, con **esenzione Irpef del 50% su dividendi fino a 1.500 euro**.

La **partecipazione organizzativa** è orientata al coinvolgimento dei lavoratori nei **processi decisionali** relativi alla **struttura** e al **funzionamento operativo** dell'impresa. Le aziende potranno costituire **apposite commissioni paritetiche**, composte da rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa, con il compito di elaborare **proposte di miglioramento** su aspetti quali i processi produttivi, l'organizzazione del lavoro, l'innovazione dei servizi.

Inoltre, viene valorizzato il ruolo di **figure aziendali specialistiche** dedicate a temi come la **formazione, il welfare, la genitorialità, l'inclusione e la qualità del lavoro**, in un'ottica integrata di **benessere organizzativo e sviluppo delle risorse umane**. Anche le **PMI con meno di 35 dipendenti** potranno aderire tramite supporto degli enti bilaterali.

La **partecipazione consultiva**, infine, riguarda il diritto dei lavoratori a essere **consultati preventivamente** rispetto a importanti decisioni aziendali. Il DDL citato istituisce una procedura articolata di confronto tramite commissioni paritetiche, prevedendo **tempi certi, obblighi informativi, verbalizzazione dei pareri e risposta motivata** del datore di lavoro. Si tratta di un modello che, pur non essendo vincolante sul piano deliberativo, istituzionalizza il **dialogo sociale** e rafforza la **trasparenza** nei rapporti interni.

Ai rappresentanti dei lavoratori coinvolti negli **organi societari** e nelle **commissioni** è garantita una **formazione minima di 10 ore annue**, finanziabile con il **Fondo Nuove Competenze**, fondi interprofessionali o enti bilaterali.

Infine, le nuove disposizioni vengono estese alle **società cooperative**, in quanto compatibili.

Questo impianto multidimensionale riflette una **visione evolutiva** del ruolo dei lavoratori nell'impresa, non più meri destinatari di scelte altrui, ma soggetti attivi e corresponsabili della crescita aziendale. La partecipazione, nei suoi diversi livelli, diventa così uno **strumento strategico** per migliorare la qualità delle relazioni industriali, accrescere la produttività e promuovere un'economia più **equa e sostenibile**.

Così facendo, l'Italia si è allineata alle **esperienze partecipative più avanzate in Europa**, che hanno come fulcro una **governance d'impresa** che integra capitale e lavoro, promuovendo competitività, **inclusione e stabilità**.



L'effettiva implementazione dipenderà chiaramente dalla volontà delle imprese e dalla qualità della contrattazione collettiva. Il **ruolo proattivo** dei professionisti nella **consulenza contrattuale, societaria e fiscale** sarà decisivo per accompagnare **questa trasformazione**.