



Legge 15 maggio 2025 n. 76 *“Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”*.

# Nota di Aggiornamento

10 giugno 2025

## 1. Premessa.

Il 14 maggio 2025 è stato approvato definitivamente in Senato il Disegno di Legge n. 1407 recante “*Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*”, già approvato alla Camera.

Si tratta della Proposta di legge di iniziativa popolare, promossa dalla CISL, in materia di partecipazione dei lavoratori.

Il testo di legge (L. 76/2025) è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 26 maggio 2025 ed entrerà in vigore il 10 giugno 2025.

Il testo approvato presenta significative modifiche rispetto all’impianto originario, ciò anche a seguito di un serrato confronto, da parte di Confindustria, con le forze politiche di maggioranza, nonché dello svolgimento di due audizioni parlamentari e di un’intensa attività di interlocuzione con i relatori della proposta legislativa.

Tali modifiche, infatti, vanno nel senso auspicato da Confindustria e, cioè, preservano la natura volontaria e facoltativa della scelta imprenditoriale di adottare modelli partecipativi, evitando automatismi contrattuali e, nella stessa logica, consentono di ampliare le procedure di consultazione sindacale con le rappresentanze dei lavoratori rispettando, ancora una volta, la natura volontaria e facoltativa per le imprese di tale scelta.

Dunque, la proposta di legge recentemente approvata rappresenta un passo significativo nella promozione di forme di partecipazione dei lavoratori già previste dal nostro ordinamento, rafforzandole attraverso incentivi concreti, ma nel pieno rispetto della libertà di scelta delle imprese.

Viene valorizzata la contrattazione collettiva affidata agli attori comparativamente più rappresentativi, riaffermando il ruolo centrale delle parti sociali nel modellare le dinamiche delle relazioni industriali.

In tal senso, l’approvazione di questa normativa si inserisce coerentemente nel solco tracciato dal *Patto per la Fabbrica* del 2018, in cui Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno condiviso l’obiettivo di promuovere un sistema di relazioni industriali più responsabile e orientato al futuro. Un sistema capace di sostenere un profondo cambiamento culturale, volto ad accrescere forme e strumenti di partecipazione nei luoghi di lavoro.

## 2. Il contenuto della legge.

La proposta di legge, quindi, ha la finalità di incentivare forme di “*partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione,*

all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende" (art. 1), già previste dal nostro ordinamento, tramite la contrattazione collettiva.

## 2.1. Partecipazione gestionale.

Per quanto riguarda la “**partecipazione gestionale**”<sup>1</sup>, quest'ultima può essere prevista sia nelle società per azioni (S.p.A.)<sup>2</sup> in cui lo statuto stabilisce che la gestione ed il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione ed un consiglio di sorveglianza (sistema dualistico ex art. 2409-*octies* e ss. c.c.), che in quelle che non adottano il sistema dualistico.

In particolare, anzitutto, nelle società che adottano il sistema dualistico, “[...] **gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione [...]**” di uno o più rappresentanti degli interessi dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza<sup>3</sup> (art. 3, co. 1).

Le modalità di individuazione dei predetti rappresentanti sono definite nei contratti collettivi ex art. 51 D. Lgs. 81/2015<sup>4</sup>. In ogni caso, gli stessi non devono incorrere nelle cause di ineleggibilità che fanno riferimento a requisiti pertinenti alla sfera della capacità di agire (interdizione, inabilitazione, liquidazione giudiziale) e dell'onorabilità (condanne a pene che comportano interdizioni da pubblici uffici o incapacità a esercitare uffici direttivi) e non possono essere altresì componenti del consiglio di gestione. Inoltre, lo statuto può subordinare l'assunzione della carica al possesso di particolari requisiti di onorabilità, professionalità<sup>5</sup> e indipendenza, fatte salve le previsioni di leggi speciali in relazione all'esercizio di determinate attività (art. 3, co. 2).

---

<sup>1</sup> “*La pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa*” (art. 2, c. 1, lett. a).

<sup>2</sup> Le norme in commento riguardano anche le società in accomandita per azioni (Sapa), a cui si applica la disciplina relativa alle S.p.A. in quanto compatibile (art. 2454 c.c.). Inoltre, le norme in commento possono trovare applicazione anche alle società cooperative, sempre nei limiti della compatibilità. Ciò, non soltanto per la disposizione generale sulle società cooperative che rimanda a quelle sulle S.p.A. (art. 2519, co. 1, c.c.), ma per espressa previsione della Legge (art. 14).

<sup>3</sup> Si ricorda che il sistema dualistico si caratterizza per la presenza, oltretutto dell'organo assembleare, di due organi necessariamente collegiali: il consiglio di sorveglianza e il consiglio di gestione. Al consiglio di sorveglianza competono sia le funzioni di vigilanza e le responsabilità del collegio sindacale, sia larga parte delle funzioni dell'assemblea ordinaria tra cui, approvazione del bilancio, nomina e revoca dei membri del consiglio di gestione, loro compensi e promozione dell'azione di responsabilità nei loro confronti; il consiglio di gestione è investito della gestione esclusiva della società, al pari del consiglio di amministrazione.

<sup>4</sup> “*Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*”.

<sup>5</sup> Infatti, con riferimento ai requisiti di professionalità, viene inderogabilmente prevista un'unica condizione relativa all'iscrizione nel registro dei revisori legali dei conti di almeno uno dei componenti del consiglio di sorveglianza (art. 2409-*duodecies*, co. 4).

Si può osservare che, nel rinviare alla disciplina codicistica relativa ai requisiti soggettivi del consigliere di sorveglianza<sup>6</sup>, la Legge non richiama la previsione che preclude tale carica a “coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita che ne compromettono l'indipendenza”<sup>7</sup>.

Come noto, il modello dualistico è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la riforma del diritto societario del 2003, guardando soprattutto allo Statuto della Società europea (SE)<sup>8</sup>, nonché alle esperienze di altri Paesi, tra cui il riferimento più importante è il sistema tedesco caratterizzato dalla compartecipazione dei lavoratori alla gestione. L'orientamento prevalente ha ravvisato nella citata disposizione la scelta di fondo operata dal legislatore italiano di precludere ai lavoratori l'accesso al consiglio di sorveglianza.

Secondo una lettura intermedia, la medesima disposizione avrebbe lasciato spazio alla partecipazione dei rappresentanti di tali lavoratori; rappresentanti intesi come professionisti incaricati di tutelare, in senso al consiglio di sorveglianza, le istanze dei dipendenti connesse alla gestione aziendale. Una simile lettura, tuttavia, appare oggi incoerente con la formazione prevista per i rappresentanti dei lavoratori che partecipano agli organi societari, funzionale allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche a tal fine necessari (art. 12 - v. *infra*).

In conclusione, la nuova Legge sembra consentire di interpretare l'inciso finale come riferibile anche al rapporto di lavoro, talché, ai fini della partecipazione gestionale, è possibile individuare un rappresentante dipendente quando la posizione specifica non ne comprometta l'indipendenza.

Inoltre, nelle società che adottano il sistema tradizionale e il sistema monistico (ex art. 2409-sexiedecies e ss. c.c.), **gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione**, rispettivamente, al consiglio di amministrazione e al comitato per il controllo sulla gestione, di uno o più amministratori rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti (art. 4, co. 1)<sup>9</sup>.

Nella premessa che anche l'individuazione dei predetti rappresentati è regolata in base alle procedure definite dai contratti collettivi (art. 4, co. 2), tali amministratori devono essere in

---

<sup>6</sup> Vengono richiamate le lettere a) e b) dell'articolo 2409-*duodecies*, comma 10, c.c., che estendono ai consiglieri di sorveglianza le cause di ineleggibilità e decadenza proprie dei consiglieri di gestione.

<sup>7</sup> Articolo 2409-*duodecies*, comma 10, lettera c), c.c., che parafrasa una causa di ineleggibilità e decadenza prevista per i sindaci (artt. 2399, co. 1, lett. c), c.c. e 148, co. 3, TUF).

<sup>8</sup> [Regolamento \(CE\) n. 2157/2001 del Consiglio dell'8 ottobre 2001.](#)

<sup>9</sup> Si ricorda che il sistema monistico si caratterizza per la presenza di un comitato per il controllo sulla gestione, nominato dal consiglio di amministrazione al suo interno, con funzioni analoghe al collegio sindacale (a esclusione del controllo contabile).

possesso dei requisiti di indipendenza previsti per i sindaci<sup>10</sup> e dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto o, in mancanza, dai codici di autodisciplina (art. 4, co. 3).

Questa formulazione relativa ai requisiti soggettivi ai fini della partecipazione gestionale appare poco lineare.

Partendo dal richiamo ai codici di autodisciplina, sembrerebbe che i requisiti *ivi* previsti trovino applicazione in mancanza di quelli statutari ma l'adesione a tali codici si basa sulla volontarietà, attraverso espressa previsione statutaria, e sull'applicazione del principio del *comply or explain*: le società aderenti non sono tenute a rispettare ogni raccomandazione ma, in caso di scostamento totale o parziale, devono motivarne esplicitamente le ragioni.

Inoltre, con riferimento alla composizione del comitato per il controllo sulla gestione, non ne viene richiamata la relativa disciplina<sup>11</sup>, secondo cui i componenti dello stesso non devono essere investiti di alcuna funzione gestoria, neppure nelle società controllate o controllanti.

Più in generale, non si comprende perché i componenti del consiglio di amministrazione nel sistema tradizionale e quelli del comitato per il controllo sulla gestione nel sistema monistico siano posti sullo stesso piano. Infatti, se l'espunzione del collegio sindacale e l'attribuzione della funzione di controllo sulla gestione a un comitato interno al consiglio di amministrazione giustificano la richiesta di rigorosi requisiti di indipendenza, la stessa necessità non si ravvisa nel modello ordinario, laddove le funzioni di amministrazione e controllo sono ripartite tra consiglio di amministrazione e collegio sindacale. Infine, viene espressamente previsto che, entro tre anni dalla cessazione del mandato, gli amministratori designati non possono assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella stessa società (co. 4).

Infine, un'importante differenza rispetto al testo originario della proposta di legge risiede nel fatto che – anche grazie alle interlocuzioni e proposte emendative di Confindustria – è venuta meno la disposizione che rendeva obbligatoria per le società a partecipazione

---

<sup>10</sup> Viene richiamato l'articolo 2409-*septiesdecies* c.c. che, a sua volta, rimanda alle cause di ineleggibilità e decadenza ex articolo 2399, co. 1, c.c. (interdizione, inabilitazione, liquidazione giudiziale, condanne a pene che comportano interdizioni da pubblici uffici o incapacità a esercitare uffici direttivi; rapporti di parentela o affinità con gli amministratori; tutti i rapporti di natura patrimoniale, finanziaria ed economica che compromettono l'indipendenza) e ai requisiti al riguardo contemplati dai codici di autodisciplina, qualora previsto dallo Statuto. Il riferimento è anzitutto al Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, promosso anche da Confindustria.

<sup>11</sup> Infatti, viene menzionato l'articolo 2409-*septiesdecies* c.c. che, nell'ambito del sistema monistico, disciplina il consiglio di amministrazione ma non anche l'articolo 2409-*septiesdecies* dedicato al comitato per il controllo sulla gestione. In particolare, quest'ultimo, oltre a prevedere che almeno uno dei componenti del comitato deve essere scelto fra gli iscritti nel registro dei revisori contabili (co. 3), chiarisce che lo stesso deve essere composto da amministratori a cui non devono essere attribuite deleghe o particolari cariche e che, in ogni caso, non devono svolgere funzioni gestorie neanche di fatto (co. 2).

pubblica, l'integrazione del consiglio di amministrazione con almeno un rappresentante dei lavoratori, a prescindere dalle previsioni statutarie e della contrattazione collettiva applicata.

Ne consegue che, essendo venuta meno la disciplina specifica per le società a partecipazione pubblica, alle stesse si applicheranno le disposizioni generali contenute nella legge e, quindi, l'eventuale adozione di un modello partecipativo dipenderà da una scelta statutaria.

Rispetto alla formulazione originaria della proposta di legge, l'impresa rimane, pertanto, pienamente libera di adottare o meno un modello partecipativo tramite una scelta statutaria, senza automatismi contrattuali. La contrattazione collettiva interviene per declinare le modalità di individuazione dei rappresentanti dei lavoratori che faranno parte degli organi societari, qualora previsto dagli statuti.

## 2.2. Partecipazione economica e finanziaria.

Per la “**partecipazione economica e finanziaria**”<sup>12</sup> gli articoli 5 e 6 stabiliscono quanto segue:

- a) per il 2025, per le imprese che, in esecuzione di accordi collettivi di II livello (ex art. 51 D. Lgs. 81/2015), **distribuiscono** ai dipendenti **almeno il 10% degli utili complessivi**, è prevista un'aliquota IRPEF agevolata del 5% (anziché del 10%) sulle somme erogate per un massimo di 5.000 € annui per dipendente;
- b) nel caso di imprese che prevedono **piani di partecipazione finanziaria che attribuiscono ai dipendenti delle azioni in sostituzione di premi di risultato**<sup>13</sup>, i dividendi corrisposti agli stessi (in quanto titolari di titoli di partecipazione societaria) sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50%, se derivanti, appunto, dalla sostituzione di premi di risultato in azioni, per un massimo di 1.500 € annui per

---

<sup>12</sup> “La partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato” (art. 2, c. 1, lett. b).

<sup>13</sup>Nel nostro ordinamento, i piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti trovano fondamento anzitutto negli articoli 2349 - strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro - e 2441, comma 8 - offerta delle azioni in sottoscrizione ai dipendenti, con esclusione di diritti di opzione di altri soggetti - del codice civile. In particolare e in sintesi, il primo prevede l'assegnazione in via straordinaria di utili ai prestatori di lavoro mediante attribuzione gratuita di azioni di nuova emissione; il secondo consente di offrire loro a pagamento diritti di opzione per l'acquisto di azioni di nuova emissione. Sebbene non direttamente collegati con l'azionariato dei dipendenti, possono essere altresì utilizzati per favorire la diffusione di partecipazioni ai lavoratori anche l'acquisto di azioni proprie da parte della società, ai sensi all'articolo 2357, al fine di devolverle ai dipendenti e le operazioni dirette alla concessione di prestiti o di garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni proprie da parte dei dipendenti, ai sensi dell'articolo 2358. La Legge chiarisce che i piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti possono individuare i predetti strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società, determinando le condizioni di tale partecipazione, nonché prevedere l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato.

dipendente. Resta ferma la disciplina di cui all'art. 1, commi da 184-*bis* a 189, L. 208/2015.

Con riferimento al primo dei sopracitati interventi segnaliamo come già con la Legge di Bilancio 2016 si era cercato di **incentivare la erogazione di utili ai dipendenti in sostituzione dei premi di risultato**, sulla base di appositi accordi collettivi di secondo livello. Ricordiamo che in tali ipotesi i dipendenti ricevono gli utili di impresa a titolo di premio della loro prestazione di lavoro e non in quanto rendimenti finanziari derivanti dal possesso di titoli di partecipazione al capitale societario.

Tale misura di favore, però, non ha mai riscosso particolare interesse nelle imprese perché per la sua fruizione si richiedono adempimenti societari non facilmente compatibili con le tempistiche delle politiche retributive del personale (per destinare tali quote percentuali di utili di impresa a soggetti che non possiedono titoli partecipativi al capitale, non è sufficiente una previsione contrattuale stipulata con le associazioni sindacali, ma occorre, infatti, una apposita delibera dell'assemblea degli azionisti o dei soci di destinazione degli utili in sede di approvazione del bilancio di esercizio).

La previsione di una percentuale minima di utili (10% degli "utili complessivi") da distribuire ai lavoratori per fruire del regime agevolato è una ulteriore complicazione, in quanto potrebbe contrastare le politiche di remunerazione finanziaria dei soci/azionisti (o, viceversa, confliggere con le politiche di autofinanziamento delle imprese attraverso la non distribuzione di utili). Peraltro, data la formulazione ambigua della norma in cui parla di "*utili complessivi*" sarebbero utili maggiori chiarimenti da parte dell'Amministrazione finanziaria in merito alle modalità di calcolo della soglia del 10%, ossia, se questa debba essere calcolata facendo riferimento all'utile dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2024 oppure se occorre considerare anche gli utili relativi ad annualità precedenti accantonati a riserve patrimoniali nel bilancio dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2024.

Per quanto concerne la riduzione della percentuale dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10 per cento al 5 per cento - **valida solo per le somme erogate nel 2025** - tale previsione appare superata dalla analoga misura introdotta dalla Legge di Bilancio 2025, che dispone già una aliquota ridotta per le erogazioni di premi di risultato, anche ove siano effettuate mediante la distribuzione di utili ai dipendenti (peraltro tale si rende applicabile per un periodo maggiore, vale a dire per il triennio 2025-2027) entro un limite di 3.000 euro.

Di conseguenza, per effetto del combinato disposto della norma della Legge di bilancio 2025 e della legge sulla partecipazione economica finanziaria in commento in questa nota, per gli utili distribuiti ai dipendenti (non azionisti) si avranno le seguenti ipotesi:

- a) tassazione al 5% sugli utili fino ad un importo massimo di 3.000 euro per il triennio 2025-2027;

- b) tassazione al 5% sugli utili per la quota superiore a 3.000 euro fino ad un massimo di 5.000 euro, limitatamente all'anno 2025 e solo a condizione che siano distribuiti ai dipendenti almeno il 10% degli utili complessivi.

L'innalzamento dell'importo delle somme soggette ad imposizione sostitutiva nel caso di erogazioni di premi di risultato sotto forma di utili (il limite attuale di 3.000 euro viene portato a 5.000 euro) non sembra, quindi, sufficiente a garantire una maggiore attrattività per tale politica di retribuzione del personale.

Ulteriori dubbi sorgono sulla misura che dispone per i **lavoratori dipendenti titolari di azioni ricevute in sostituzione di premi di risultato (cd. Piani di azionariato diffuso)**, l'esenzione dalle imposte sui redditi dei dividendi percepiti nella misura del 50 per cento, per un massimo di 1.500 euro annui.

Ricordiamo che già con la Legge di Bilancio 2017, per incentivare tali piani di azionariato, era stata disposta la non imponibilità del premio di risultato convertito, a scelta del dipendente, in azioni della società del datore di lavoro o di altre società del gruppo<sup>14</sup>.

Sul punto si osserva che la formulazione della misura in commento - che dispone l'esenzione parziale dalle imposte sui redditi entro un limite quantitativo massimo di 1.500 euro annui - non appare sufficientemente chiara in quanto tali redditi di capitale sono già esclusi dall'imposta sui redditi delle persone fisiche (IRPEF), in quanto sono soggetti ad una imposta sostitutiva con aliquota proporzionale nella misura del 26 per cento (ex art. 26, DPR n. 600/1973).

Ciò farebbe ipotizzare che con tale misura si sia voluto ridurre la quota dei dividendi percepiti dal dipendente da assoggettare a tassazione proporzionale, ma sarebbe utile una conferma da parte dell'Agenzia delle Entrate sulla correttezza di tale interpretazione.

Le minori entrate derivanti dalle agevolazioni fiscali saranno finanziate tramite il Fondo istituito con l'ultima Legge di Bilancio (L. 207/2024)<sup>15</sup>.

Le disposizioni in esame costituiscono uno degli aspetti più innovativi della proposta di legge perché, partendo dal dato per cui la disciplina dei premi di risultato costituisce un terreno concreto di compartecipazione tra imprese e lavoratori per il raggiungimento di
---

---

<sup>14</sup> Tali assegnazioni non sono, altresì, soggette al rispetto delle condizioni e dei vincoli specifici previsti dal TUIR (es. periodo minimo di detenzione delle azioni assegnate, attribuzione alla generalità dei dipendenti, divieto di riacquisto da parte della società emittente), mentre resta il rinvio alla disciplina generale antielusiva prevista dallo Statuto dei diritti del contribuente.

<sup>15</sup> Il Fondo prevede 70 milioni di euro per l'anno 2025 e 2 milioni di euro per l'anno 2026, ai fini dell'attuazione di disposizioni, anche di carattere fiscale, in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati di impresa.

obiettivi e responsabilità condivisi, propone ai lavoratori un modello di partecipazione ancora più avanzato.

Tuttavia, nonostante la condivisibilità della logica di fondo che ha ispirato la disciplina in esame, le formulazioni adottate finiscono per non conseguire in concreto il risultato auspicato per i motivi sopra esposti.

### 2.3. Partecipazione organizzativa.

Per quanto riguarda la “**partecipazione organizzativa**”<sup>16</sup>, l’art. 7 prevede che le imprese possono promuovere l’istituzione di commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell’impresa e dei lavoratori, finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell’organizzazione del lavoro.

All’art. 8, poi, si stabilisce che le imprese possono altresì prevedere nel proprio organigramma, in base a quanto stabilito dalla contrattazione aziendale, le seguenti figure: - referenti della formazione; - referenti dei piani di *welfare*; - referenti delle politiche retributive; - referenti della qualità dei luoghi di lavoro; - referenti della conciliazione e della genitorialità; - responsabili della diversità e dell’inclusione delle persone con disabilità.

Infine, le imprese che occupano meno di 35 lavoratori possono favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori all’organizzazione delle imprese stesse.

### 2.4. Partecipazione consultiva.

Infine, relativamente alla “**partecipazione consultiva**”<sup>17</sup>, fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi di cui all’articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25<sup>18</sup>, l’art. 9 prevede per le imprese la facoltà di istituire delle **commissioni paritetiche** – la cui composizione è definita dalla contrattazione collettiva – tramite cui le RSU/RSA 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.

---

<sup>16</sup> “Il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell’impresa” (art. 2, c. 1, lett. c).

<sup>17</sup> “La partecipazione che avviene attraverso l’espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l’impresa intende assumere” (art. 2, c. 1, lett. d).

<sup>18</sup> “Il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

L'art. 10 definisce poi la procedura di consultazione da seguire nel caso in cui l'impresa dovesse costituire la commissione paritetica ai sensi dell'art. 9. L'art. 11 fa salve le "condizioni di miglior favore" previste dai contratti collettivi.

Anche in questo caso, rispetto alla formulazione originaria, l'eventuale ampliamento delle procedure consultive non è obbligatorio, ma è totalmente rimesso alla discrezionalità decisionale dell'impresa.

## 2.5. Formazione e Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori.

L'art. 12 prevede una **formazione** di almeno 10 ore all'anno per:

- a) i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte delle commissioni paritetiche (art. 7);
- b) i lavoratori che partecipano agli organi societari (artt. 3 e 4).

La formazione può essere finanziata attraverso enti bilaterali, Fondo Nuove Competenze, nonché Fondi interprofessionali per la formazione continua.

L'art. 13, infine, introduce l'art. 17-*bis* nella legge n. 936/1986, istituendo una **Commissione nazionale permanente presso il CNEL**, con le seguenti funzioni principali:

- fornire pareri (non vincolanti) su controversie interpretative sulle procedure di partecipazione;
- proporre misure correttive in caso di violazioni;
- accogliere e valorizzare le buone prassi aziendali;
- redigere una relazione biennale sulla partecipazione dei lavoratori;
- presentare proposte al CNEL per incentivare la partecipazione nelle imprese;
- raccogliere i verbali delle riunioni degli organismi paritetici.