

Mentre la crisi economica sprofonda, sempre di più, masse di lavoratori, lavoratrici e nuove generazioni nella precarietà e nella miseria, la logica corporativa e di collaborazione di classe avanza.

L'ultimo tassello è l'approvazione definitiva al Senato della legge sulla partecipazione dei lavoratori proposta dalla Cisl.

Cristiano Valente

Con il sì dell'Aula del Senato è stata trasformata in legge la proposta di iniziativa popolare promossa dalla Cisl, "Partecipazione al Lavoro" che aveva raccolto circa 400mila firme per una disciplina attuativa dell'articolo 46 della Costituzione, che sancisce il diritto dei lavoratori a un coinvolgimento attivo nella vita e negli utili delle imprese. (1)

A sostegno della legge si era già espressa la premier Giorgia Meloni che all'assemblea nazionale della Cisl aveva rivendicato lo stanziamento in legge di Bilancio 2025 di 72 milioni a titolo di copertura degli incentivi fiscali previsti a favore dei dipendenti per rendere più conveniente la partecipazione economico e finanziaria dei lavoratori.

A detta della nuova leader della Cisl, Daniela Fumarola "si scrive una pagina storica per il mondo del lavoro e per l'Italia. Dopo 77 anni, l'articolo 46 della Costituzione trova finalmente attuazione grazie a una mobilitazione durata due anni". (2)

Vediamo, sinteticamente gli aspetti salienti della nuova disciplina. La partecipazione economica e finanziaria è prevista per i soli lavoratori dipendenti privati ed è prevista una modifica transitoria della disciplina sull'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali, sugli emolumenti retributivi costituiti da Premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa.

Per il 2025 viene elevato da 3mila a 5mila euro lordi il limite di importo complessivo a cui si applica l'imposta sostitutiva, in caso di distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili di impresa non inferiore al 10% degli utili complessivi, in attuazione di contratti collettivi, aziendali o territoriali.

Per l'applicazione del regime fiscale sostitutivo il reddito da lavoro dipendente non deve superare 80mila euro, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti, e l'aliquota dell'imposta sostitutiva è pari, fino al 2027 al 5% e, a regime, a 10 punti percentuali.

Nelle aziende possono essere previsti piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti che possono individuare gli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società attraverso l'acquisto di azioni, anche in sostituzione di premi di risultato. Nel 2025 i dividendi corrisposti ai lavoratori derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione del Premio di risultato fino a 1.500 euro annui sono esentasse per il 50% del loro ammontare.

Passando alla partecipazione gestionale, la nuova disciplina prevede due opzioni. La prima riguarda le società

per azioni (o in accomandita per azioni) organizzate secondo il cosiddetto modello dualistico, nel quale figurano un "consiglio di gestione", a cui spetta la gestione dell'impresa, e un "consiglio di sorveglianza" a cui spettano vari compiti in materia di atti di ordine generale e di sorveglianza.

Gli statuti societari possono prevedere, se la fattispecie è disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione nel consiglio di sorveglianza di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti, individuati sulla base delle procedure definite dai contratti, nel rispetto sia dei requisiti di professionalità e onorabilità richiesti per i componenti del consiglio che delle disposizioni sulle cause soggettive di esclusione della relativa nomina.

Può essere prevista anche la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori aderenti ai piani di partecipazione finanziaria.

La seconda opzione riguarda le società non organizzate secondo il modello dualistico. In questo caso gli statuti possono prevedere, qualora la fattispecie sia disciplinata dai contratti collettivi, la presenza nel consiglio di amministrazione e, ove costituito (in base al cosiddetto modello monistico) nel comitato interno al consiglio (comitato per il controllo sulla gestione), di uno o più membri rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti e individuati dai medesimi lavoratori.

In tema di partecipazione organizzativa dei lavoratori, le aziende possono istituire commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori, per la predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

Le aziende possono anche prevedere nel proprio organigramma, in attuazione di contratti collettivi aziendali, le figure dei referenti della formazione, dei piani di "welfare", delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro. Le imprese con meno di 35 lavoratori possono favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese. Infine la partecipazione consultiva dei lavoratori, che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l'impresa intende assumere.

Nell'ambito di commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le struttu-



re territoriali degli enti bilaterali di settore possono essere preventivamente consultati sulle scelte aziendali. Presso il Cnel viene istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori.

La Commissione esprime pareri interpretativi, non vincolanti, sulle procedure relative alla partecipazione dei lavoratori (proponendo agli organismi paritetici eventuali misure correttive), procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi (in materia di partecipazione dei lavoratori) attuate dalle aziende, redige ogni due anni una relazione sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, presenta al Cnel proposte volte a incoraggiare la partecipazione dei lavoratori alle imprese.

Come si evince tutta la filosofia che sottende l'iniziativa di Legge Popolare presentata dalla Cisl e la legge scaturita e rubricata non casualmente *"Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese"* parte dalla convinta adesione ad una strategia interclassista, tutta interna e subalterna al sistema economico mercantile capitalista, figlia di una analisi della società che non riconosce l'inevitabile contrapposizione fra gli interessi dei lavoratori e interessi del padronato, pubblico o privato che sia.

Si palesa una evidente volontà di chiudere e rompere con un modello conflittuale, segnato e legato alla lotta fra le classi, fra padronato e organizzazioni di resistenza dei lavoratori, sviluppando e favorendo un terreno di collaborazione per una maggiore competitività dell'impresa, offrendo la possibilità di esprimersi sulle scelte strategiche e di gestione, contribuire al miglioramento dei prodotti e dei processi produttivi e quindi condividere anche i risultati economici, prevedendo una partecipazione economica e finanziaria da parte dei lavoratori nelle singole aziende. Niente di nuovo si potrebbe dire rispetto alla cultura del cattolicesimo sociale di cui la Cisl è espressione e figlia, gemmata a sua volta da quella enciclica papale, la *Rerum Novarum*, emanata nel 1891 da Leone XIII°, nella sua ferma condanna della lotta di classe e del socialismo, allora in fase ascendente, nella tenace difesa della proprietà privata e che l'elezione del nuovo Papa, Leone XIV°, ha inevitabilmente rievocato.

Ciò che più meraviglia non è quindi tanto l'impostazione corporativa della Cisl, fatta propria dai partiti di governo, (e non poteva essere altrimenti), ma l'astensione dichiarata dal gruppo del Partito Democratico e soprattutto le mo-

tivazioni di questa astensione, enunciate nell'aula del Senato, proprio dalla ex Segretaria della CGIL Susanna Camusso.

Per costei la motivazione dell'astensione parte, in massima parte, dalla esclusione dei lavoratori della Pubblica Amministrazione e dalla discrezionalità padronale di istituire eventuali commissioni paritetiche con presenza dei rappresentanti dei lavoratori e dall'esclusiva possibilità di partecipazione finanziaria da parte dei lavoratori, rispetto alla *"governance"* effettiva.

La senatrice nella sua dichiarazione di voto si spinge addirittura ad affermare che il risultato finale della discussione, quindi la legge poi approvata, rappresenta un tradimento di un *"testo molto interessante ed importante (3)"* motivando il voto di astensione dei senatori proprio per *"l'origine tradita di questa legge"* (sic!).

Arriva ad affermare, senza carpirne l'involontaria schizofrenia, che l'articolato di questa legge sarebbe addirittura arretrato rispetto all'accordo intersindacale fatto con le controparti nel 2018, il *"Patto della Fabbrica"*, che non casualmente rappresenta il grimaldello con cui a tutt'oggi, Federmeccanica e Assisital, le due associazioni datoriali, non stanno firmando l'ipotesi di nuovo contratto della maggiore categoria di lavoratori, i metalmeccanici.

Appare qui evidente l'inadeguatezza della strategia politica sindacale della stessa CGIL, seppur enunciata da interposta persona, ma ribadita e confermata più volte nei suoi documenti ufficiale e congressuali, relativa ad una fumosa e mai organicamente definita *"codeterminazione"*, di fatto ammiccante se non sovrapponibile alle stesse conclusioni della Cisl e dell'attuale legge licenziata dal Parlamento.

A fronte di una tale contesto la situazione reale della nostra classe è altamente peggiorata e profondamente deteriorata. Il recente Rapporto annuale dell'Istat ha confermato che tra il 2019 e il 2024, le retribuzioni contrattuali hanno perso il 10,5% del loro potere d'acquisto, a causa della forte crescita dei prezzi.

La contrazione del potere d'acquisto è stata particolarmente marcata alla fine del 2022, quando ha raggiunto il 15%, per poi attenuarsi nel 2023 e risalire al 10% a marzo 2025. Anche le retribuzioni lorde di fatto per dipendente, che tengono conto degli accordi aziendali e individuali, hanno subito una perdita, seppur più contenuta, pari al 4,4%. Questa perdita del potere d'acquisto ha avuto ripercussioni significative sul tessuto sociale italiano.

Il fenomeno dei *"working poor"*, ovvero persone che pur lavorando rientrano nella povertà assoluta, è in crescita.

Tra il 2014 e il 2023, l'incidenza di povertà assoluta individuale tra gli occupati è passata dal 4,9% al 7,6%, con un incremento più rapido tra gli operai, passando da poco meno del 9% al 14,6%.

Come si evince dalla tabella sottostante sono 6,2 milioni (35,7%) i dipendenti del settore privato che nel 2023 hanno percepito un salario inferiore ai 15 mila euro lordi annui, guadagnando nel migliore dei casi mille euro netti al mese. Nel complesso, i lavoratori che guadagnano meno di 25mila euro lordi annui sono circa 10,9 milioni di dipendenti (62,7%). Questo significa che i salari netti, al massimo, non superano le 1400/1500 euro il mese. (4)

Tabella 1 - Numero di lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi settore agricolo e domestico) e incidenza percentuale per classe di importo del salario lordo annuale (in euro), 2023

| | N. lavoratori | Incidenza % |
|----------------------|----------------------|--------------------|
| 5.000 - 9.999 euro | 1.854.854 | 10,7% |
| 10.000 - 14.999 euro | 1.983.830 | 11,4% |
| 15.000 - 19.999 euro | 2.112.080 | 12,2% |
| 20.000 - 24.999 euro | 2.580.758 | 14,8% |
| 25.000 - 29.999 euro | 2.200.327 | 12,7% |
| 30.000 - 34.999 euro | 1.339.561 | 7,7% |
| 35.000 - 39.999 euro | 815.677 | 4,7% |
| 40.000 - 44.999 euro | 542.666 | 3,1% |
| 45.000 - 49.999 euro | 372.476 | 2,1% |
| 50.000 - 59.999 euro | 471.548 | 2,7% |
| 60.000 - 79.999 euro | 402.131 | 2,3% |
| 80.000 euro ed oltre | 340.824 | 2,0% |
| Totale | 17.382.601 | 100,0% |

Fonte: elaborazione Ufficio Economia CGIL su dati INPS

Inoltre i lavoratori con contratti a termine e part-time hanno salari lordi annuali medi rispettivamente di 10,3 mila e 11,8 mila euro. I lavoratori che cumulano le due condizioni vedono ridursi ulteriormente il loro salario lordo annuale medio a 7,1 mila euro.

Tabella 2 - Salario lordo annuale medio (in euro) nel settore privato (esclusi settore agricolo e domestico) per tipologia contrattuale e tempo di lavoro, 2023

| | |
|--------------------------------|--------------|
| Tipologia contrattuale: | |
| tempo indeterminato | 28.540 |
| a termine | 10.302 |
| Tempo di lavoro: | |
| full-time | 29.508 |
| part-time | 11.785 |
| Media generale | 23662 |

Fonte: elaborazione Ufficio Economia CGIL su dati INPS

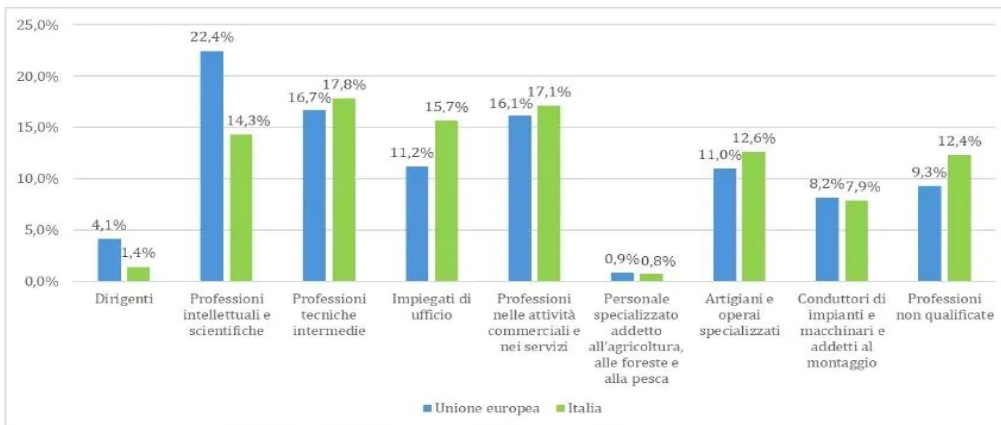
Altri fattori che determinano i bassi salari sono l'alta incidenza delle qualifiche più basse nel mercato del lavoro italiano, oltre il 3% maggiore alla media europea (Vedi figura 1) e la forte discontinuità lavorativa.

Basti pensare, che l'83,5% di tutti i rapporti di lavoro cessati ha avuto una durata inferiore all'anno, di cui il 51% fino a novanta giorni. Inoltre circa 2,8 milioni di lavoratori dipendenti hanno una retribuzione oraria inferiore a 9,5 euro lordi.

Nonostante questi dati, per altro testimoniati dagli stessi studi della CGIL, che evidenziano la necessità urgente di una battaglia salariale generalizzata e del superamento di tutte quelle normative che facilitano la precarietà e quindi la ricattabilità dei lavoratori, da parte del gruppo dirigente, ancora non c'è la volontà di unificare la battaglia salariale, con il risultato che buona parte dei contratti nazionali devono essere ancora definiti. Quali quelli della sanità, così come i lavoratori della scuola, che aspettano ancora la chiusura del contratto 2022/2024, mentre quelli definiti e chiusi variano rispetto alla loro collocazione strategica nel processo produttivo, passando dalle 435 euro a regime dei bancari, passando dalle 220 del commercio anch'esso chiuso lo scorso anno dopo aver saltato quasi due trienni dal 2019, ai pochi spiccioli per quelli della vigilanza, alle 230 euro dei ferrovieri chiuso in questi giorni ma con contratto scaduto dal 2023, a quelle del pubblico impiego funzioni centrali relativo al triennio 2022/2024 per 165 euro di aumento, che pur non vedendo la firma della CGIL, resta valido per l'approvazione della Cisl e dei sindacati autonomi.

Così come per gli altri contratti ancora in campo, come quello anche politicamente significativo dei metalmeccanici, con una richiesta per ora unitaria da parte di Fiom Fim e Uilm di 280 euro, e di cui ancora non si vede la chiusura, visto il muro che Federmeccanica ha alzato contro le richieste sindacali.

Figura 1 – Distribuzione percentuale dell'occupazione dipendente (15-64 anni) per professioni (ISCO-08) nell'Unione europea e in Italia, 2023



Fonte: elaborazione Ufficio Economia CGIL su dati EUROSTAT

tenza per iniziare una nuova partita, alle riflessioni iniziali di queste note.

Note:

(1) Cfr. il CANTIERE n°18 giugno 2023 “Tra una brutta copia e l'originale alla fine si sceglie l'originale” di Cristiano Valente e n°25 aprile 2024 “E' finita la lotta di classe” di Tommaso Santino

(2) Il Sole 24 Ore 14

maggio 2025 “Via libera definitivo del Senato alla legge sulla partecipazione dei lavoratori. Dagli utili ai Cda: cosa cambia” di [Giorgio Pogliotti](#)

(3) Susanna Camusso -Intervento in Senato (14.05.25) You Tube

(4) “La questione salariale e le basse retribuzioni in Italia” Studio a cura dell'ufficio Economia della Cgil nazionale 24 maggio 2025

Anche in questo settore il rischio di una “*debacle*” e frammentazione è reale. Due sono, a nostro avviso, le circostanze che si possono determinare e che visto i tempi di questa Rivista riprenderemo nel numero di settembre.

Una sconfitta secca della campagna referendaria dell'8 e 9 giugno sui quesiti che la CGIL ha lanciato rappresenterebbe una ulteriore sconfitta per le masse lavoratrici, portando ad un ulteriore mutamento dei rapporti di forza fra governo, padronato e movimento dei lavoratori a favore dei primi due, con la prevedibile chiusura totale delle associazioni padronali alle cifre proposte e ad un rinnovo contrattuale che possa difendere il potere di acquisto di oltre un milione e mezzo di lavoratrici e lavoratori metalmeccanici.

Oppure una ulteriore frammentazione normativa e salariale della categoria in quanto settori ed industrie con utili e profitti rilevanti come Leonardo con la vendita di armi, spingono per chiudere il contratto, desiderose di “*calmierare*” le iniziative di sciopero e di blocco degli straordinari, contrariamente alle piccole e medie aziende meccaniche, così come in tutto il settore dell'automotive, da tempo in crisi e che non vogliono affatto cedere sulle richieste sindacali.

L'insieme di queste tendenze potrebbe essere altamente pericoloso per la tenuta della solidarietà nella stessa categoria e di conseguenza, di tutto il movimento operaio.

Sarà necessario per questo, dopo aver analizzato i risultati del referendum, che nell'editoriale in parte abbiamo svolto, una profonda e franca discussione fra i lavoratori, i delegati e nelle stesse Camere del Lavoro, per riprendere con l'autunno prossimo una strategia più chiara e definita che le necessità che lo scontro di classe, le reali condizioni della nostra classe, oggi presuppone.

Non ci appaiono di buon auspicio le parole che lo stesso studio, da cui abbiamo tratto alcuni dati e tabelle, mette in epilogo: “Solo attraverso un impegno condiviso tra istituzioni, imprese e parti sociali sarà possibile restituire fiducia e potere d'acquisto ai lavoratori italiani” che ci riportano, come in una estenuante gioco dell'oca, dove la pedina, al termine del percorso, torna alla casella di par-

