

La più rilevante e sottaciuta novità della Manovra 2026: la riscoperta della partecipazione agli utili

di Emmanuele Massagli

Il dibattito sui temi lavoristici della manovra di bilancio 2026 è stato polarizzato dagli argomenti più visibili e facilmente comprensibili anche a lettori non tecnici. Tra i risvolti della Gazzetta Ufficiale vi è però una novità che merita piena attenzione del sindacato.

Come in ogni finanziaria di questa legislatura, le novità di interesse per lavoratori e imprese sono state tra le prime presentate nell'articolo della legge 30 dicembre 2025 n. 199. In particolare si leggano i commi dal 7 al 14.¹ Non si tratta di interventi roboanti, destinati a giustificare commentari universitari dedicati. Si tratta, tuttavia, di novità ragionevoli, nel metodo, prima ancora che nei contenuti: è riconfermata l'efficacia del legislatore in materia lavoristica quando è disponibile ad ascoltare le parti sociali, che tutto il giorno vivono le situazioni che il Parlamento intende regolare. Il valore di questo ascolto è plasticamente misurabile nel confronto tra la versione della legge entrata al Senato e quella uscita dalla Camera, arricchita dei suggerimenti di quei corpi intermedi che concepiscono il proprio ruolo come propositivo e non solo conflittuale.

1. La protezione delle contestazioni ex art. 36 della Costituzione (norma non approvata)

Qualche problema di natura tecnica e politica c'è stato, sebbene confinato, in questo caso, all'attenzione degli addetti ai lavori: concerne il diritto del lavoro una delle cinque disposizioni sulle quali, stando a quanto riportato dagli organi di stampa, il Quirinale ha espresso dubbi, determinandone la soppressione. Si tratta(va) di una misura di protezione dei datori di lavoro oggetto di un provvedimento giudiziale per inadeguatezza del salario riconosciuto ai propri dipendenti quando applicati i minimi retributivi stabiliti dai contratti collettivi nazionali. Una disposizione invero ragionevole, a patto però che sia riconosciuta soltanto a chi adotta un CCNL sottoscritto da sigle sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (limite non previsto nella norma ritirata).

2. La detassazione degli incrementi contrattuali (nazionali)

Se questa modifica ha finito con l'accogliere una istanza *destruens* proveniente dalle parti sociali, diverse sono le proposte *costruens*, anche di rilevante impatto economico su una manovra nel complessivo piuttosto contenuta come spesa (circa 22 miliardi, il valore più basso dai tempi del Governo Letta del 2014), che il Governo ha fatto proprie, modificando il testo originario trasmesso al Senato (il cui "conto" complessivo era originariamente di 18 miliardi).

Le modifiche a quello che è ora è il comma 7 sono dovute soprattutto all'azione congiunta di Confcommercio, CISL e UIL, oltre che alla volontà più volte comunicata dalla Ministra del lavoro e delle politiche sociali di intervenire in ampliamento a quanto previsto nel precedente articolo 4 della proposta di legge governativa. Gli incrementi retributivi corrisposti nel 2026 ai lavoratori dipendenti con redditi non superiori a 33.000 euro, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026, saranno assoggettati a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali (per farla breve: una "flat tax") pari al 5%. L'azione della rappresentanza del commercio, turismo e pubblici esercizi ha permesso di fare rientrare anche i CCNL firmati nel 2024 e con

¹Per un dettaglio delle intere misure si veda la scheda ospitata su questo numero de Il Progetto e curata da Nicola Porelli.

essi quasi 5 milioni di lavoratori in più rispetto alla prima versione. Si deve invece all'insistenza sindacale l'ampliamento da 28.000 euro a 33.000 euro della soglia di reddito, per accrescere la platea dei beneficiari. E' vero, come hanno subito osservato alcuni, che nella disposizione non si legge alcun vincolo alla sola contrattazione nazionale. Pare, questo, però, un errore tecnico: il riferimento ai «rinnovi contrattuali» e il meccanismo individuato non può che rimandare ai tavoli nazionali. La misura ha come ultima *ratio* il sostegno ai lavoratori con redditi contenuti, quelli indifferenti al taglio di due punti della seconda aliquota (non a caso il limite reddituale precedente alle modifiche dei senatori era fissato in corrispondenza di quello della prima aliquota). Certo è una misura piuttosto costosa, forse eccessivamente se si calcola il beneficio quasi nullo (in media minore a 150 euro all'anno) che effettivamente percepirà il singolo lavoratore: questo è il "prezzo" delle misure orizzontali, uguali per tutti, che tanto si comunicano e si leggono sui giornali, ma poco si percepiscono nelle tasche.

3. Il potenziamento dei premi di produttività

Il comma 9 è dedicato alla revisione del funzionamento fiscale dei premi di produttività, la cui aliquota sostitutiva diventa nel 2026 dell'1% (in precedenza era il 5%) e il valore massimo del premio sale fino a 5.000 euro (3.000 in precedenza). Intelligentemente CISL e Confindustria avevano suggerito di intervenire sul funzionamento operativo più che su quello fiscale, ossia di superare (o quantomeno sospendere sperimentalmente) i vincoli di incrementalità degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione fissati con la manovra del 2016, in un'altra epoca economico-sociale. Non è stato di questo avviso il Governo, probabilmente spaventato dalla possibile "esplosione" dell'istituto e quindi dal suo costo. Un calcolo eccessivamente ragionieristico: la moltiplicazione degli accordi e contratti (è obbligatoria la negoziazione con il sindacato) per la maggiore produttività vuole dire, anche, maggiore... produttività! Ossia uno dei nodi cronici del nostro mercato del lavoro. Chissà che il suggerimento non possa essere accolto nella prossima legge di bilancio, che non è difficile prevedere ben più espansiva (se non altro per motivi elettorali).

Non si dimentichi che vi è un nesso esplicito, ricercato dalla CISL come si evince dalla scelta dei vocaboli che compongono l'articolo 7, tra la disciplina dei premi di produttività e la partecipazione organizzativa: se sono attive commissioni paritetiche, l'impresa gode della riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a suo carico, in forza del comma 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Manovra 2016), proprio quella su cui è intervenuta estesamente questa legge di bilancio.

4. La flat tax per il lavoro "scomodo"

I commi 10 e 11 recano la *flat tax* al 15%, fino a 1.500 euro per l'anno 2026 per chi denuncia redditi da lavoro inferiori a 40.000 euro, per il lavoro "scomodo", ossia notturno, prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale e straordinario (indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni). Una misura di selettività fiscale intelligente, seppure troppo contenuta, per incentivare l'accettazione e il mantenimento dei posti di lavoro nei settori del commercio, turismo e ristorazione che sono centrali nel nostro Paese, ma non possono godere né dello smartworking tipico delle occupazione impiegatizie, né della c.d. settimana corta che si sta diffondendo nella manifattura.

5. La conferma per il 2026 della partecipazione finanziaria

Il comma 13 conferma pienamente quanto regolato all'articolo 6 della stessa legge, quello dedicato alla detassazione del 50% delle cedole distribuite ai lavori azionisti. E' quindi confermato lo stanziamento di 21 milioni anche per l'anno 2026 e, ancor più, è quindi pienamente rinnovata la fiducia verso tutto l'impianto di quella che resta la legge lavoristica più significativa dell'intera legislatura.

6. L'incremento del valore del buono pasto

Da ultimo, non in termini di incidenza per i lavoratori, bensì come numero di comma (14), è stato confermato l'innalzamento a 10 euro (prima 8) del valore detassato e decontribuito dei buoni pasto quando resi in forma elettronica.

7. La novità più incisiva della Manovra 2026: la partecipazione agli utili d'impresa

Molti primi osservatori della legge di bilancio non si sono accorti che nel comma 9, grazie a un deciso, anche spigoloso (si pensi alla piazza del 13 dicembre 2025) intervento della CISL, si nasconde la misura più rilevante in termini di lavoro dell'intera legge.

Grazie a un emendato governativo operato durante la discussione al Senato, è stato chiarito che il comma 9 è relativo anche «alle somme erogate a titolo di partecipazione» e questo, come scritto nella relazione tecnica alla legge, è da leggersi «in continuità, rafforzandola, con la disciplina prevista originariamente per il solo anno 2025 all'articolo 5 della legge n. 76 del 2025» (la legge sulla partecipazione dei lavoratori). In sintesi: nel comma 9 è contenuta tanto la modifica del funzionamento fiscale dei premi di produttività quanto, soprattutto, il rafforzamento e rifinanziamento della disposizione sulla distribuzione degli utili contenuta nella legge sulla partecipazione. "Rafforzamento" perché la distribuzione degli utili godrà di una *flat tax* dell'1% e non più del 5%; "rifinanziamento" perché la disponibilità "rigida" di 49 milioni di euro disposta per il 2025 è diventata di 200 milioni per gli anni 2026 e 2027, senza alcun rischio di esaurimento delle risorse, non trattandosi di un vincolo c.d. rubinetto, ma solo contabile.

È opportuno ricordare che, a differenza delle regole sui premi di produttività, la distribuzione degli utili (il riferimento è agli utili netti, dopo la tassazione, come chiarito negli anni dall'Agenzia delle Entrate) si effettua dopo avere conosciuto i dati di bilancio e non è vincolata ad alcun indicatore od obbligo di incrementalità. Nella formulazione della legge 76 del 2025 vi era il vincolo di almeno il 10% della destinazione degli utili per potere godere del vantaggio fiscale. Limite richiesto dalla Ragioneria dello Stato per contenere il costo della legge e verificatosi piuttosto complesso da maneggiare nel corso del primo anno di vigenza della legge, poiché nelle aziende più strutturate il valore da destinare alla partecipazione può risultare troppo elevato perché possa essere destinato ai lavoratori dall'assemblea di bilancio. Importante allora comprendere che non essendo il legislatore intervenuto sulla legge della CISL, bensì, alla fonte, sulla legge 28 dicembre 2015, n. 208, dal 1° gennaio sono venute meno entrambe le deroghe regolate dall'articolo 5 della legge 76/2025, tanto quella migliorativa, quanto quella peggiorativa: il valore degli utili da destinare ai singoli lavoratori è ora di 5.000 euro per tutti e il vincolo del 10% degli utili complessivi da distribuire non è più opponibile alle imprese. Conseguentemente, il suggerimento ai dirigenti e delegati sindacali è di disporre della partecipazione economica superando questo limite e, quindi, rendendo più interessante per le imprese quanto riscoperto dalla legge di iniziativa popolare.

In altre parole, grazie alla norma voluta dalla CISL si realizza, per altra via, quanto era stato richiesto al Governo, ma non concesso: una maggiore libertà nella realizzazione di strumenti di partecipazione virtuosa ai risultati di impresa, vantaggiosi tanto per il lavoratore, che beneficia dell'aliquota sostitutiva, quanto per l'impresa, che ottiene maggiore produttività e migliore il clima interno.