



*Comitato economico e sociale europeo*

**SOC/371**  
**Partecipazione finanziaria**  
**dei lavoratori in Europa**

Bruxelles, 27 aprile 2010

**DOCUMENTO DI LAVORO**

della sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza

**Partecipazione finanziaria dei lavoratori: una parte integrante del modello sociale europeo -  
Competitività, ESOP (piano di azionariato dei dipendenti) europeo, crisi finanziaria**  
(parere d'iniziativa)

Relatore: **Alexander GRAF VON SCHWERIN**  
Correlatrice: **Madi SHARMA**

Ai consiglieri  
membri del gruppo di studio **Partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa**  
della sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza

**NB:** Il presente documento sarà esaminato nella riunione del **4 maggio 2010** alle **ore 14.30**.

Documento trasmesso per traduzione il 20 aprile 2010

Amministratrice: Ewa KANIEWSKA

**Gruppo di studio:**

Partecipazione finanziaria dei  
lavoratori in Europa

**Presidente:** PATER (PL-III)

**Relatore:** SCHWERIN (DE-II) (art. 62 - BISCHOFF)

**Correlatrice:** SHARMA (UK-I)

**Membri:** ALMEIDA FREIRE (PT-I)  
ATTARD (MT-III)  
BATUT (FR-II)  
DRBALOVÁ (CZ-I)  
GRASSO (IT-III) (art 62 - JAHIER)  
GREIF (AT-II)  
KOLLER (HU-II)  
OLSSON (SE-III)  
PEZZINI (IT-I)  
PÎRVULESCU (RO-III)  
SCHWENG (AT-I)  
VERBOVEN (BE-II)

**Esperti:**

Marion WECKES (per il relatore)  
Hans-Böckler-Stiftung  
Abt. Mitbestimmungsförderung  
Referatsleiterin Wirtschaft III

Francis SALEMBIER (per la correlatrice)  
Responsable Actionnariat Salarié Groupe AUCHAN  
AUCHAN

Jens LOWITZSCH (per il I gruppo)  
Institute for East European Studies  
Free University Berlin

Ieke VAN DEN BURG (per il II gruppo)

Marc MATHIEU (per il III gruppo)  
FEAS

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 17 febbraio 2010, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 29, paragrafo 2, del proprio Regolamento interno, di elaborare un parere di iniziativa sul tema:

*Partecipazione finanziaria dei lavoratori: una parte integrante del modello sociale europeo - Competitività, ESOP (piano di azionariato dei dipendenti) europeo, crisi finanziaria.*

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data ....

Alla sua ...a sessione plenaria dei giorni ...(seduta del...), il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con ... voti favorevoli, ... voti contrari e ... astensioni.

\*

\* \*

## 1. **Raccomandazioni**

(Da completare dopo la 1a riunione del gruppo di studio)

## 2. **Il quadro generale**

### 2.1 *Consiglio e Commissione*

La raccomandazione del Consiglio 92/443/CEE, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, già nel 1992 aveva formulato i principi generali in materia:

- applicazione su base regolare,
- calcolo secondo una formula predefinita,
- applicazione complementare rispetto al sistema di remunerazione tradizionale,
- variabilità della partecipazione in funzione dei risultati dell'impresa,
- estensione della possibilità di beneficiare dei sistemi di partecipazione finanziaria alla totalità del personale,
- applicabilità sia alle imprese del settore privato che a quelle del settore pubblico,
- applicabilità alle imprese di qualunque dimensione,
- semplicità degli schemi di partecipazione,
- informazione e formazione dei lavoratori sui regimi offerti,
- volontarietà dell'introduzione dei sistemi di partecipazione e dell'adesione agli stessi.

La comunicazione della Commissione dal titolo *Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti*<sup>1</sup> ha confermato tali principi nel 2002.

2.2 *La partecipazione finanziaria dei lavoratori dopo un inizio stentato ha acquisito un notevole slancio*

2.2.1 La relazione Pepper IV (prefazione di Jean-Claude Juncker) documenta un significativo aumento della partecipazione finanziaria dei lavoratori nell'UE a 27 negli ultimi 10 anni. La percentuale di imprese che offrono ai dipendenti la possibilità di aderire a sistemi di partecipazione finanziaria non ha mai smesso di aumentare (fonte: Cranet, media ponderata di tutti i paesi). Nel periodo 1999-2005:

- si è registrato un incremento di cinque punti percentuali del numero dei regimi di partecipazione azionaria aperti a tutti i dipendenti (passati da una media del 13% a una media del 18%) e addirittura di sei punti percentuali per quanto riguarda i piani di partecipazione agli utili (passati da una media del 29% a una media del 35%),
- anche la percentuale dei lavoratori che si avvalgono dei citati sistemi, seppur in misura più modesta, è aumentata (fonte: *Indagine sulle condizioni di lavoro in Europa -EWCS*),
- il numero di Stati nei quali la partecipazione finanziaria coinvolge una percentuale rilevante della popolazione attiva (> 50%) è tuttavia ancora limitato.

2.3 *Raccomandazioni contenute nelle ultime relazioni Pepper (2006 III, 2009 IV)*

2.3.1 Emanazione di una raccomandazione del Consiglio relativa alla creazione di una **piattaforma europea per la partecipazione finanziaria dei lavoratori** che utilizzi un approccio modulare e prenda in considerazione gli ESOP, ovvero i piani di partecipazione azionaria collettiva dei lavoratori finanziati attraverso la partecipazione agli utili spettante a titolo di prestazione complementare rispetto alla normale retribuzione.

- Così come previsto dal principio della volontarietà, l'approccio modulare transnazionale tiene conto della diversità degli schemi nazionali e nel contempo lascia spazio all'introduzione di nuove forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori.

2.3.2 **Promozione attraverso incentivi fiscali opzionali.** Pur non essendo un prerequisito essenziale per la partecipazione finanziaria dei lavoratori, gli incentivi fiscali mostrano effetti indiscutibilmente positivi nei paesi che li applicano. Nella misura in cui hanno un carattere opzionale, essi non entrano in conflitto con il diritto nazionale.

---

<sup>1</sup> COM(2002) 364 definitivo.

- Il calcolo di "aliquote fiscali effettive" applicabili a scenari standard consentirebbe un raffronto diretto tra i 27 Stati membri.
- 2.3.3 Parti sociali e responsabili politici hanno bisogno di avere un quadro **chiaro e dettagliato della situazione in materia di partecipazione finanziaria dei lavoratori** per poterne sfruttare il potenziale in sede di attuazione della strategia Europa 2020.
- Ad oggi non esistono studi in grado di fornire dati sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori in un'ottica transfrontaliera. Si tratta di una lacuna che va colmata e in particolare sarebbe compito di Eurostat effettuare periodicamente rilevazioni in materia.
- 2.4 *Lavori preparatori realizzati grazie a progetti finanziati dalla Commissione: un approccio modulare per l'elaborazione di un modello europeo*
- 2.4.1 Nei vari Stati membri dell'Unione europea esistono numerosi sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori tra loro molto diversi. Anche il livello di incentivazione varia considerevolmente da uno Stato membro all'altro. L'introduzione di un **sistema applicabile a livello transfrontaliero** che comporti un'armonizzazione anche in termini di incentivi previsti nei vari Stati membri potrebbe avere ripercussioni positive sia sulla domanda che sull'offerta. In particolare le società con sedi in diversi paesi potrebbero trarre vantaggio dalla riduzione degli oneri amministrativi derivante dall'applicazione generalizzata dello stesso sistema. L'esistenza di un simile schema risulterebbe altresì interessante per le persone che presentano un percorso di mobilità tra aziende o tra paesi diversi. Inoltre sono attualmente in corso attente valutazioni sui sistemi applicabili alle PMI. Nel lungo termine si dovrebbe inoltre sviluppare un sistema standard sul modello del 28° regime della Società europea (SE) e della Società privata europea (SPE).
3. **Tendenze in un contesto più ampio (in particolare in rapporto all'attuazione della strategia Europa 2020)**
- 3.1.1 In riferimento alla strategia Europa 2020, le imprese europee, ivi incluse in particolare le PMI, possono utilizzare la partecipazione finanziaria dei lavoratori come strumento per migliorare la propria competitività **e contemporaneamente** incrementare il proprio contributo in vista della costruzione di una nuova Europa sociale; infatti,
- una quota del risultato finanziario dell'impresa viene distribuito fra i membri della comunità locale e ciò contribuisce non soltanto ad accrescere il potere d'acquisto a livello regionale ma anche a rafforzare il legame tra i lavoratori e il territorio,
  - la produttività dell'impresa aumenta grazie alla maggiore motivazione, ampiamente dimostrata, dei lavoratori che partecipano ai risultati finanziari dell'azienda,
  - i dipendenti, nella loro qualità di (co-) proprietari, contribuiscono ad una buona *governance* societaria e, oltre alle possibilità di rappresentanza dei loro interessi di cui già

dispongono, risultano intrinsecamente motivati a promuovere la sostenibilità dell'impresa che garantisce nel lungo periodo il loro posto di lavoro.

### 3.2 *Crisi finanziaria, partecipazione azionaria e aumento del potere d'acquisto*

3.2.1 Alla luce degli ultimi interventi statali, il cui volume non ha precedenti, è lecito chiedersi come si possano compensare le masse di lavoratori dipendenti che, in qualità di contribuenti, indirettamente finanziano la ricapitalizzazione e la nazionalizzazione delle banche in situazione di insolvenza. Occorre una soluzione sostenibile che consenta ai lavoratori dipendenti di beneficiare, nel lungo termine, della ripresa dell'economia.

3.2.2 Una delle possibili soluzioni consiste nell'introduzione, ovvero nell'espansione, dei sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori da parte delle società che, avendo beneficiato di un sostegno statale, sono diventate imprese sovvenzionate. È un modo questo di garantire ai lavoratori un'opportunità equa di partecipare all'eventuale utile e di far crescere nel contempo la probabilità che il denaro versato dall'erario sia restituito in quanto sia la direzione aziendale che i dipendenti hanno un fondato interesse al successo dell'impresa.

3.2.3 Per quanto riguarda l'andamento dell'incidenza dei salari, si osserva un deciso calo della quota dei salari sul PIL pro capite (passata ad esempio nel periodo dal 1990 al 2005 da...a...) nella stragrande maggioranza dei paesi europei (24 su 29). Nonostante uno degli elementi della crisi sia un insufficiente potere d'acquisto si osserva un rapido aumento dei profitti d'impresa a fronte di una stagnazione delle retribuzioni. Nel contempo cresce il numero di famiglie europee sovraindebitate a causa del massiccio ricorso al credito al consumo.

3.2.4 La partecipazione finanziaria dei lavoratori potrebbe costituire una fonte di reddito integrativa e quindi incrementare il potere d'acquisto. Nel breve termine i lavoratori beneficerebbero in misura tangibile della ripresa economica e la domanda interna verrebbe rilanciata, mentre nel lungo termine si registrerebbero effetti positivi sulla stabilità dell'area dell'euro. Eventuali perdite di gettito fiscale dovute agli incentivi sarebbero compensate dal potenziale aumento dei consumi privati.

### 3.3 *Invecchiamento della popolazione: successione aziendale e partecipazione al capitale delle PMI*

3.3.1 Nella sua comunicazione dal titolo *Attuazione del programma comunitario di Lisbona per la crescita e l'occupazione Il trasferimento di proprietà delle imprese - La continuità grazie a un nuovo avvio*<sup>2</sup>, la Commissione afferma che, a causa dell'invecchiamento della popolazione europea, "un terzo dei capi di impresa dell'Unione europea, per la maggior parte alla guida di imprese familiari, si ritireranno nei prossimi dieci anni." Si prospetta quindi un cospicuo aumento dei trasferimenti di proprietà delle imprese, un fenomeno che potrebbe riguardare

---

<sup>2</sup> COM(2006) 117 definitivo.

fino a 690.000 piccole e medie imprese e 2,8 milioni di posti di lavoro ogni anno. Il fattore più importante da considerare nelle politiche in materia di mercato del lavoro è il fatto che le medie imprese sono **il principale datore di lavoro**. Un problema connesso è quindi quello di sapere se le aziende interessate e i relativi posti di lavoro possano essere mantenuti. In questo senso un sistema di partecipazione finanziaria dei lavoratori specifico potrebbe funzionare come modello di trasferimento aziendale.

3.3.2 A tale proposito si potrebbe invitare la Banca europea per gli investimenti ad includere anche la partecipazione finanziaria dei lavoratori, in particolare i sistemi che consentono di rilevare l'azienda (*buyout*), come ad esempio gli ESOP, nella prevista espansione del volume di crediti concessi alle PMI per finanziare le operazioni di trasferimento aziendale.

#### 3.4 *Azionariato dei lavoratori e governo societario*

3.4.1 La crisi finanziaria è stata anche una crisi a livello manageriale. Mercati finanziari orientati a realizzare utili a breve termine, pubblicazione di rendimenti trimestrali calcolati sulla base di valutazioni al valore di mercato (*mark-to-market*) e strategie aziendali volte soprattutto a generare valore per gli azionisti hanno portato ed un'eccessiva propensione al rischio e quindi ad una scarsa attenzione nei confronti della sostenibilità a lungo termine. Nell'ambito del dibattito sulla *governance* societaria si sta delineando un nuovo orientamento che potrebbe essere completato da misure quali la responsabilità sociale delle imprese (CSR), l'effettuazione di investimenti responsabili da parte degli azionisti che sono così chiamati ad assumere un ruolo "gestionale", e una vigilanza di alto livello affidata ad amministratori e consigli di sorveglianza indipendenti. Una continuità stabile e a lungo termine, unita al contributo dei lavoratori-azionisti con riguardo alla qualità dei posti di lavoro, potrebbe incentivare concretamente un'evoluzione in questo senso, a condizione che alla partecipazione finanziaria dei dipendenti siano abbinati diritti di voto e di coinvolgimento nelle decisioni.

3.4.2 L'azionariato dei dipendenti presenta numerosi risvolti positivi sia per i lavoratori che per le aziende: motivazione, capacità di attrarre e trattenere i talenti, maggiore redditività, ecc. In particolare tra il personale dell'azienda che ne detiene una partecipazione prevale un interesse aziendale proiettato nel lungo periodo in quanto capitale dell'impresa e reddito da lavoro sono legati. Un simile interesse porta senza dubbio con sé un miglioramento della *governance* societaria, a tutto vantaggio della continuità aziendale a lungo termine.

#### 4. **Un approccio europeo: problemi pratici e soluzioni concrete**

4.1 *Una combinazione di partecipazione azionaria e partecipazione agli utili: la tendenza del futuro in tema di partecipazione finanziaria dei dipendenti*

4.1.1 Esistono già ottimi esempi di sistemi di partecipazione azionaria nell'ambito dei quali l'acquisizione delle quote è finanziata mediante l'attribuzione di una partecipazione agli utili complementare alla retribuzione. Solitamente in questi casi ci si avvale di una società di

partecipazione indipendente (denominata *trust* nella tradizione anglo-americana oppure Srl, fondazione o associazione nell'Europa continentale). Esempi di buone pratiche: AUCHAN, finanziamento dell'espansione (HOMAG AG) e la creazione di una società *spin-off* in sede di scioglimento del gruppo EADS (Pfalz Flugzeugwerke PFW).

4.1.2 Alla luce delle considerazioni sopraesposte lo sviluppo di un modello europeo di ESOP risulta estremamente importante.

#### 4.2 *Incentivi fiscali e trasferibilità dei sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori*

4.2.1 È ormai assodato che, pur non essendo un prerequisito essenziale per la partecipazione finanziaria dei lavoratori, gli incentivi fiscali rappresentano uno strumento efficace per favorirne la diffusione. Essi rappresentano il sistema più utilizzato per promuovere la partecipazione finanziaria dei lavoratori; tuttavia l'introduzione di un modello europeo che ne renda obbligatoria l'applicazione risulterebbe in contrasto con le competenze legislative degli Stati membri. D'altra parte, poiché il panorama aziendale è caratterizzato da realtà imprenditoriali e carriere transfrontaliere, oltre che da organi direttivi a composizione multinazionale, i sistemi nazionali raggiungono solo una diffusione limitata. Un sistema di incentivi semplice ed omogeneo, con la stessa configurazione fiscale e incentivi della stessa entità in tutta l'UE, potrebbe far impennare le cifre, in quanto renderebbe possibile l'introduzione di schemi validi per interi gruppi aziendali.

4.2.2 L'obiettivo potrebbe essere quello di proporre un sistema basato sul principio del "minimo comune denominatore" puntando soprattutto su un aspetto particolarmente auspicabile come il differimento delle imposte. Da questo punto di vista è opportuno caldeggiare l'aggiunta di un riferimento alla partecipazione finanziaria dei lavoratori nel regolamento del Consiglio relativo allo statuto della Società europea (SE) e della Società privata europea (SPE).

#### 4.3 *Partecipazione finanziaria e partecipazione ai processi decisionali da parte dei lavoratori*

4.3.1 Stando agli studi condotti nei paesi industrializzati occidentali non esisterebbe alcuna correlazione negativa tra la partecipazione finanziaria e il ruolo dei sindacati all'interno delle imprese. La posizione dei sindacati, lungi dal risultare indebolita, sembra rivestire maggiore importanza sia nell'ambito dell'organizzazione aziendale che a livello di co-gestione. È peraltro altrettanto vero che, contro gli ingiustificati timori espressi da molti, la partecipazione finanziaria dei dipendenti non limita l'autonomia dell'imprenditore, ma piuttosto gli garantisce un appoggio nell'ambito dei processi decisionali. La partecipazione finanziaria e quella rappresentativa dei lavoratori hanno quindi effetti positivi sull'azienda nel suo complesso. Tuttavia, anche se l'azionariato dei dipendenti non ne modifica lo status di lavoratori né mette a rischio i margini decisionali della dirigenza aziendale, è necessario soffermarsi sul problema della dialettica tra co-gestione e partecipazione finanziaria dei lavoratori.

4.3.2 L'obiettivo della discussione dovrebbe essere quello di elaborare possibili soluzioni per fare in modo che il potenziamento di sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori economicamente e socialmente rilevanti risulti proficuo per la co-gestione e quindi per la *governance* societaria.

#### 4.4 *I rischi legati all'azionariato dei lavoratori*

4.4.1 La partecipazione finanziaria nella società datrice di lavoro spesso viene vista come una duplicazione del rischio. Infatti, coloro che si oppongono alla partecipazione finanziaria dei lavoratori da sempre sostengono che in caso di insolvenza sarebbe a rischio non solo il posto di lavoro ma anche il capitale investito dai dipendenti.

4.4.2 Da questo punto di vista è necessario trovare una soluzione concreta che consenta di limitare il "doppio rischio". In tale contesto occorre operare una netta distinzione tra le partecipazioni azionarie che non intaccano la retribuzione (*on top*) e quelle che invece si basano su una conversione della stessa in investimento. In quest'ultimo caso è opportuno valutare, in collaborazione con la Banca europea per gli investimenti, l'istituzione di una forma di garanzia contro il rischio di insolvenza, magari a livello europeo.

#### 4.5 *Un caso particolare: la partecipazione azionaria dei lavoratori e il risanamento aziendale*

4.5.1 In via eccezionale e nel contesto di una crisi aziendale la partecipazione azionaria può essere utilizzata anche come contropartita per abbattimenti salariali o altre concessioni dei lavoratori. Si sta lentamente facendo strada la convinzione che in caso di contributo al risanamento dell'impresa i lavoratori abbiano diritto, in contropartita, ad essere riconosciuti soci a tutti gli effetti.

4.5.2 Da questo punto di vista una partecipazione azionaria concessa attraverso una holding, come avviene ad esempio in Austria, potrebbe essere la soluzione giusta. In simili casi i comitati aziendali e le rappresentanze sindacali all'interno dell'azienda, a seconda del tipo di organizzazione, sono coinvolti nelle decisioni strategiche dell'impresa (ad esempio in Consiglio di amministrazione e nell'ambito di altri organi direttivi nonché, se del caso, in qualità di fiduciari).

#### 4.6 *La partecipazione finanziaria dei lavoratori come forma di finanziamento*

4.6.1 I sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori possono avere conseguenze significative per la struttura di finanziamento dell'azienda. Da questo punto di vista occorre distinguere tra gli strumenti che concorrono all'aumento del capitale proprio e quelli che invece puntano a ridurre la quota di capitale proprio attraverso l'utilizzo di mezzi di terzi. L'aumento della quota di capitale proprio comporta il miglioramento del merito di credito dell'azienda e, in ultima analisi, l'ampliamento dei margini disponibili per l'ottenimento di nuovi crediti. I sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori in cui il loro apporto di capitale va ad

aumentare l'indebitamento dell'azienda contribuiscono invece ad incrementare il cosiddetto "effetto leva". In questo caso viene migliorata la redditività del capitale proprio attraverso l'emissione di nuovi titoli rappresentativi di capitale di terzi più vantaggiosi sotto il profilo degli interessi rispetto al capitale proprio. Viene quindi incrementata la liquidità dell'azienda e si possono nel contempo ridurre le spese in conto capitale.

4.6.2 La decisione di adottare l'uno o l'altro sistema dovrebbe essere legata alla situazione delle singole aziende.

#### 4.7 *La strategia di flessicurezza - riforma dei mercati del lavoro*

4.7.1 In un contesto in cui da un lato processi di ristrutturazione aziendale e automazione si traducono in perdite di posti di lavoro in tutta Europa (cfr. dati dell'Osservatorio sulla ristrutturazione in Europa - ERM) e dall'altro si assiste ad un aumento del precariato in quanto caratteristica del "nuovo mondo del lavoro", il numero di posti di lavoro adeguatamente retribuiti e a tempo indeterminato è in continuo calo. È un'evoluzione che è ben rispecchiata dall'espressione "*working poor*" che si riferisce a coloro che pur avendo un'occupazione "sono in una situazione di povertà". Günther VERHEUGEN, ex vicepresidente della Commissione, nella sua prefazione alla relazione Pepper III 2006 aveva rilevato che una maggiore correlazione tra remunerazione dei lavoratori e risultato aziendale poteva essere una delle soluzioni da adottare nell'ambito della riforma dei mercati del lavoro.

4.7.2 La partecipazione finanziaria dei lavoratori potrebbe contribuire ad aumentare la flessibilità interna (in contrapposizione a quella esterna) e quindi ad evitare i licenziamenti. Nel breve termine gli effetti sarebbero la conservazione dei posti di lavoro e la riduzione dei trasferimenti sociali; nel lungo termine, invece, aumenterebbe la competitività e la gestione aziendale. Si tratta comunque di effetti potenziali che meritano un'analisi più approfondita nel contesto della strategia di flessicurezza della Commissione.

#### 4.8 *Partecipazione finanziaria dei dipendenti pubblici*

4.8.1 La partecipazione finanziaria dei lavoratori è un fenomeno che riguarda principalmente imprese costituite nella forma giuridica della società per azioni o della società a responsabilità limitata, vale a dire quelle in cui l'attuazione è relativamente semplice. Alcuni tipi di impresa, e quindi i relativi dipendenti, sono per loro stessa natura esclusi dalla possibilità di usufruire dei regimi in questione (settore pubblico) oppure rendono estremamente difficile la relativa attuazione (associazioni, fondazioni, ecc.). Si tratta tuttavia di settori che danno lavoro a molte persone che come gli altri dipendenti dovrebbero avere la possibilità di beneficiare dei sistemi di partecipazione finanziaria.

4.8.2 Da questo punto di vista si dovrebbe quindi cercare di elaborare una soluzione che consenta a tutte le categorie professionali e a tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, di attuare forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori.

## **Appendice**

Il volume *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa* (La partecipazione finanziaria dei lavoratori per una nuova Europa sociale) descrive il percorso verso una soluzione europea e può essere utilizzato come materiale di riferimento per il parere del CESE. L'opera vuole essere una risposta alla relazione del Parlamento europeo sulla formazione del capitale e alla comunicazione della Commissione citata all'inizio. La richiesta di una raccomandazione del Consiglio relativa alla creazione di una piattaforma europea per la partecipazione finanziaria dei lavoratori basata su un approccio modulare ivi ripresa potrebbe essere replicata in futuro in relazione al mutuo riconoscimento su base volontaria. Ad esempio, nel dicembre 2009, il fisco tedesco ha riconosciuto il modello francese del fondo comune di investimento dei dipendenti (FCPE) e la sua imposizione differita disponendo altresì un identico trattamento degli analoghi sistemi di differimento tedeschi.

---