

## Gli Esop, via «maestra» per le piccole imprese

di Roberta Caragnano

Buone pratiche sul modello di quelle contenute nel *Codice della partecipazione* sono realizzabili anche nelle piccole e medie imprese che nel nuovo scenario della competitività globale vivono il problema del ricambio generazionale e del passaggio alla seconda e alla terza generazione. Se è vero che, come ribadito dalla Commissione europea in una comunicazione del marzo 2006, nei prossimi dieci anni se non si interverrà in maniera strutturale si assisterà ad una riduzione delle aziende a conduzione familiare con numeri che fanno riflettere, 690 mila piccole e medie imprese in meno ed una riduzione di posti di lavoro pari a 2,8 milioni, d'altra parte le soluzioni non sono solo lontane. Il ricorso a modelli Esop (*Employee Stock Ownership Plan*), di matrice anglosassone non è solo una prerogativa delle aziende di grandi dimensioni ma può rappresentare la chiave di volta per il futuro delle piccole e medie imprese. I piani di azionariato Esop rappresentano, infatti, modelli di buone pratiche e consentono ai lavoratori di diventare proprietari di azioni della società nella quale lavorano. Il Codice riporta l'esempio della multinazionale Gucci; una realtà tra le più innovative nel panorama italiano delle esperienze partecipative che nel 2000 con un accordo aziendale lanciò, con risultati positivi, un Esop difensivo, facendo appello ai lavoratori per evitare la scalata ostile di una concorrente straniera. Ma il ragionamento vale anche per le aziende di piccole e medie dimensioni poiché lo strumento può essere implementato, come ribadito anche dalla Commissione europea, per facilitare il trasferimento di proprietà. Dal punto di vista pratico gli Esop sono schemi di retribuzioni accessorie erogate in forma di titoli e obbligazioni dell'impresa e funzionano come fondi pensione per cui l'azienda versa i contributi dei dipendenti, sottoforma di azioni/obbligazioni, ad un fondo della società il cd. *trust*. I piani sono finanziati con il prestito del fondo fiduciario (*trust*) che acquista le azioni dell'azienda e le assegna periodicamente al conto dei lavoratori partecipanti al piano. La sostenibilità dell'operazione si regge sul fatto che il prestito può essere rimborsato entro un dato tempo con prelievi effettuati sugli utili aziendali, sui dividendi pagati al capitale del fondo detenuto dall'Esop. Il soggetto fiduciario esercita il diritto di voto mentre i lavoratori sono i beneficiari finanziari del fondo che è di loro proprietà e può utilizzare le risorse per finanziare piani di successione aziendale. In tal modo per le piccole e medie imprese diventa più semplice e graduale il trasferimento programmato della proprietà. Il risultato è quello di vendere gradualmente l'azienda senza però perderne subito il controllo. Non solo. L'Esop rappresenta un'attraente alternativa alla vendita ad attori esterni, specialmente quando si desidera che il controllo dell'attività rimanga all'interno della famiglia o di un gruppo specifico di dipendenti. I lavoratori che hanno prelevato l'azienda ben conoscono il valore patrimoniale della stessa e questo non può che incidere positivamente sulla produttività oltre a rinsaldare il senso di appartenenza. I vantaggi del ricorso allo strumento partecipativo sono anche questi: maggiore coinvolgimento dei dipendenti, più motivazione e più produttività per l'impresa. Questo è un modello che si pone doppiamente in linea con le finalità del Codice: aumentare la produttività coinvolgendo i lavoratori nei risultati economici dell'impresa e pervenire a soluzioni efficaci e calibrate sul contesto giuridico e socio-economico soprattutto in realtà fortemente ancorate al territorio come nel caso delle Pmi. Una economia che abbia il baricentro sulla azienda e sul territorio e sviluppi una struttura della retribuzione quanto più legata ai risultati di impresa è fondamentale, come ribadito dal Codice, per

«l'irrobustimento dei diritti partecipativi e la transizione verso un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo- cooperativo nello scenario dei mercati globali».  
Sull'esempio delle buone prassi del *Codice della partecipazione* e degli inviti che ci arrivano dall'Europa resta quindi ora da realizzare il primo progetto pilota di Esop italiano da inserire nelle *best practices*.

**Roberta Caragnano**  
Ricercatrice Adapt

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Avvenire*, 7 luglio 2010.