

Problemi e prospettive della partecipazione finanziaria in Europa. A proposito del IV Rapporto Pepper

di Roberta Caragnano

Il IV Rapporto Pepper (*Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union, 2008/2009*), offre una dettagliata descrizione delle tipologie e delle forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa ed è per questo di particolare utilità nell'orientare il confronto avviato da Governo e parti sociali sulle prospettive di riforma.

Dal Rapporto emerge una tendenza positiva che è condizione necessaria per una svolta significativa della partecipazione a livello nazionale ed europeo. Infatti più del 15% dei lavoratori del settore privato partecipa finanziariamente all'azienda in cui lavora e la cifra sta aumentando sia per la partecipazione agli utili sia per l'azionariato dei lavoratori. Nel periodo 1999-2005, infatti, i piani di azionariato offerti ai dipendenti sono passati dal 10% al 18%, i regimi di partecipazione agli utili dal 19% al 26% e, nel complesso, nella maggior parte dei Paesi si registra un impegno attivo a favore dello strumento partecipativo.

Dai primi Rapporti Pepper (I e II) negli anni Novanta sulla promozione della partecipazione dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'azienda che fotografavano una situazione poco confortante nel contesto europeo, fatta eccezione per Francia e Regno Unito che sono da anni all'avanguardia nella

materia, i passi compiuti sono stati considerevoli. Nel IV Rapporto Pepper, a differenza dei precedenti, si è proceduto ad un *benchmarking* delle politiche e prassi nazionali il che rappresenta un importante contributo al rafforzamento dello scambio di informazioni e all'individuazione di prassi modello. Il ricorso a tale metodologia è frutto di un progetto di ricerca, già avviato nel 2000-2004 dalla Fondazione di Dublino, che analizzava i vari aspetti della partecipazione finanziaria al fine di individuare alcuni indicatori per il *benchmarking* delle politiche e delle prassi in materia sulla scia dello studio pilota effettuato in Slovenia.

E proprio nel tentativo di incoraggiare una più ampia adesione a questo strumento in un maggior numero di Stati membri, la Commissione europea nel 2002 aveva pubblicato la comunicazione su un *Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti* che riconosceva gli effetti positivi dei regimi derivanti dall'adozione di tali strumenti in termini di produttività, mentre con i successivi pareri del Comitato economico e sociale europeo e del Parlamento europeo (cfr. parere del Comitato economico e sociale europeo del 26 febbraio 2003 e risoluzione del Parlamento europeo del 5 giugno 2003) era stata sottolineata l'importanza di raccogliere informazioni sul tema con particolare riferimento alle piccole e me-

die imprese (PMI) che incontrano difficoltà nell'introdurre regimi di questo genere, in termini anche di costi elevati e aggravio amministrativo.

Il IV Rapporto Pepper può essere suddiviso in tre parti: descrizione dell'ambito legislativo e degli incentivi (fiscali e contributivi) nei diversi Paesi; *benchmarking* dei regimi di partecipazione finanziaria; analisi comparata delle politiche e delle caratteristiche nazionali che influenzano l'applicazione della partecipazione finanziaria.

Ciò che emerge in prima istanza e rappresenta un anello debole del sistema è l'assenza di una disciplina, a livello comunitario, su cui costruire un sistema europeo di riferimento.

Lo studio prende in esame le politiche adottate a livello nazionale e i comportamenti assunti dai principali protagonisti in relazione alla concezione e all'attuazione dei regimi di partecipazione finanziaria e conferma come i governi e le organizzazioni centrali rappresentative delle parti sociali giochino un ruolo fondamentale, anche se in misura diversa, nell'ambito del quadro nazionale della partecipazione.

Le politiche nazionali si basano essenzialmente su due principi fondamentali. Da una lato la volontarietà dello strumento che non obbliga né lavoratori

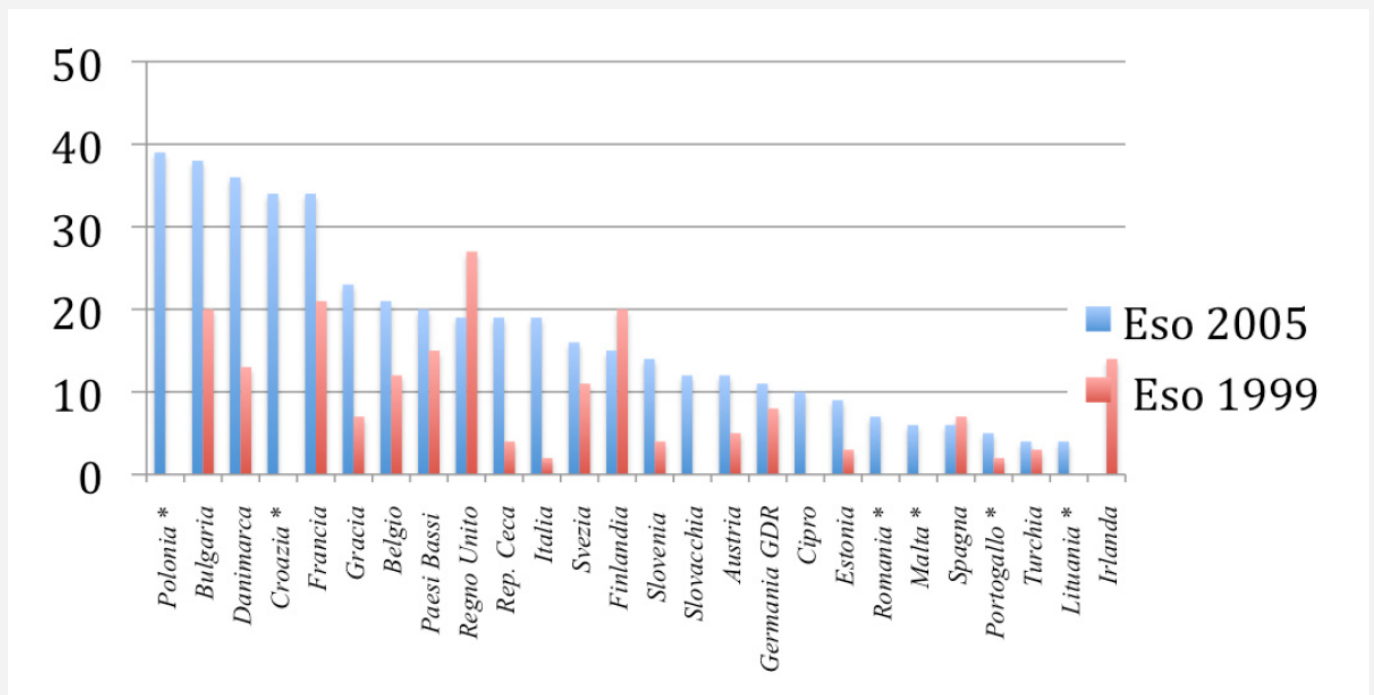
né aziende ad attuarlo, dall'altro la l'autonomia delle organizzazioni dei lavoratori che si affidano alla contrattazione collettiva per realizzare strumenti partecipativi. Questo è il caso della Francia dove accanto a norme di legge che prevedono sia la partecipazione che l'azionariato vi sono anche prassi attuative regolate nei contratti collettivi.

Le politiche nazionali, possono, pertanto, influenzare l'entità, la prassi e le caratteristiche della partecipazione a livello delle singole imprese e sviluppare forme che rendano questo strumento più interessante anche per le piccole e medie imprese (PMI).

In altri casi i governi considerano le proprie funzioni nell'ambito del quadro normativo statutario, lasciando invece alle imprese o alle parti sociali il compito di promuovere dei piani. Ne è dimostrazione il fatto che in alcuni Paesi le imprese definiscono unilateralmente piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori impostati su base individuale mentre in altri l'assunzione del rischio d'impresa costituisce un investimento collettivo dei lavoratori ed è frutto di una trattativa tra la proprietà e le rappresentanze dei lavoratori che fanno parte di organismi di gestione o di controllo.

Rispetto a tali politiche non mancando però delle

Grafico 1 – I dati sullo sviluppo dei piani di azionariato nel periodo 1999-2005



Fonte: elaborazione da Rapporto Pepper IV, *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*.

* Croazia, Lituania, Malta, Polonia, Portogallo, Romania sono Paesi entrati nell'UE nel 2007 e i dati sono riferimenti a questo anno.

Legenda: abbreviazioni ESO = Employee Share Ownership.

perplexità in quanto gli svantaggi principali della partecipazione finanziaria risiedono sia nel pericolo di trasferire il rischio d'impresa ai dipendenti sia nella limitata applicabilità di questi strumenti nelle PMI.

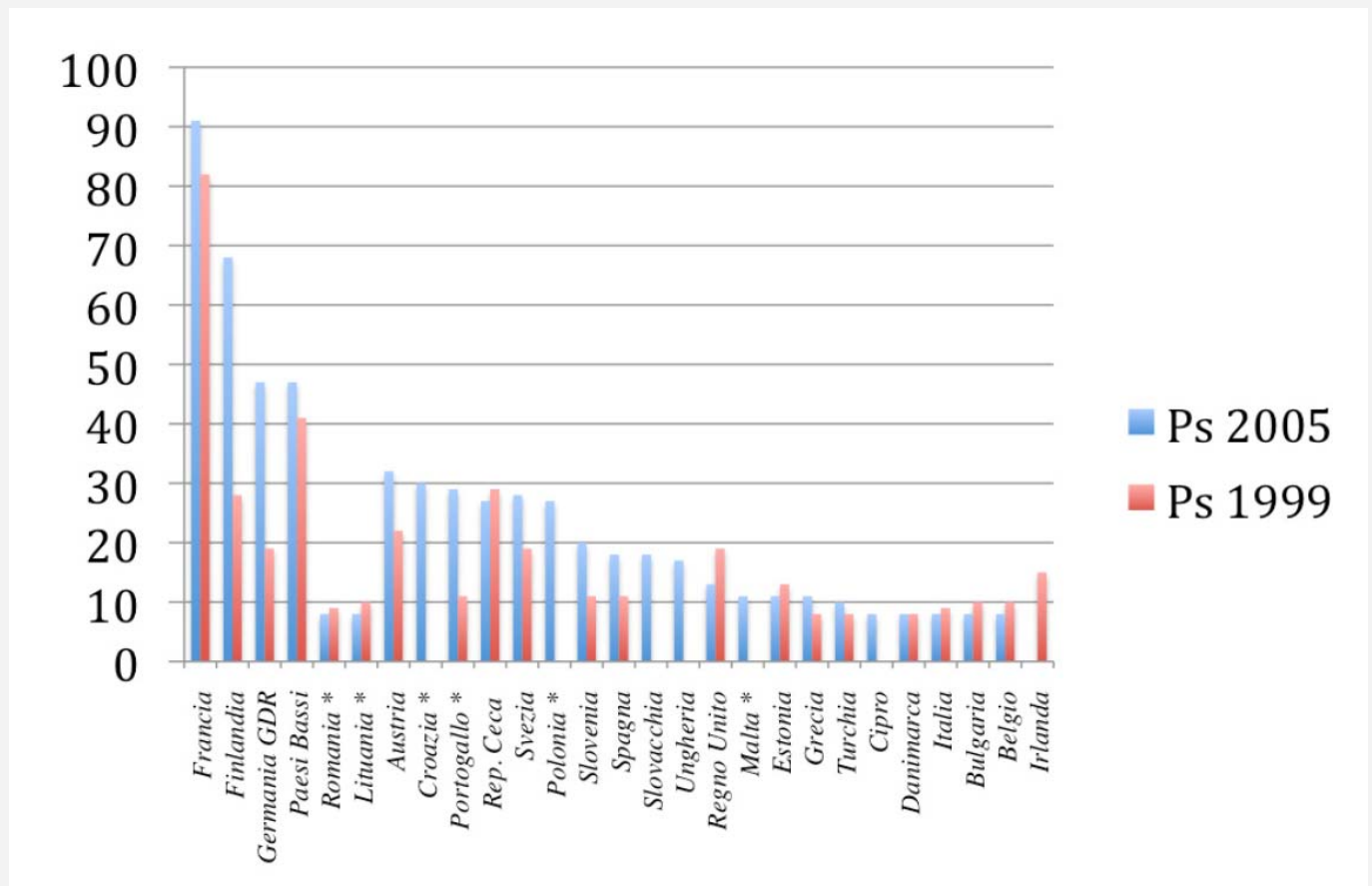
Nel quadro complessivo dei Paesi dell'UE e allo stato attuale, i dati (sui quali si veda il grafico 1) dimostrano che le modalità partecipative sono differenti in relazione alle tipologie di regimi utilizzati; si passa da forme di partecipazione agli utili, alla sottoscrizione di opzioni da parte dei lavoratori, all'azionariato dei dipendenti storicamente diffuso in Francia e Inghilterra in cui sono previsti piani di risparmio a supporto dell'acquisizione di azioni. In particolare in Francia vi sono sistemi facoltativi di coinvolgimento, gli *Intéressement des salariés*, e altri obbligatori nelle aziende con più di 50 dipendenti, i c.d. *Participation aux fruits de l'expansion*. L'analisi comparata dimostra come sia ancora poco sviluppata, con una copertura inferiore al 10% e presente solo nelle aziende di una certa dimensio-

ne, la partecipazione finanziaria in Italia, Belgio, Cipro e in Spagna (per i dati si veda il grafico 2) dove negli ultimi tempi l'impiego di *stock options* ai fini della politica del personale è avvenuto solo a livello prettamente individuale.

Diversa e particolare è la situazione nei nuovi Stati membri dell'UE. Da un lato in alcuni Paesi lo strumento partecipativo stenta a decollare, in altri, invece, sebbene con diverse accentuazioni, si è fortemente sviluppato. Questo è il caso della Slovenia che sebbene sia tra i Paesi in transizione al pari di Bulgaria, Polonia e Croazia ha realizzato un programma di promozione e sviluppo dell'economia basato su una rapida privatizzazione che ha visto aumentare il livello di partecipazione finanziaria dei lavoratori (per un confronto sui diversi modelli di partecipazione finanziaria presenti nei Paesi UE-27 si veda la Tabella sui modelli europei di partecipazione).

A questi dati si aggiunge la posizione della Romania che, al momento, è l'unico Paese che ha legife-

Grafico 2 – I dati sullo sviluppo dei piani di azionariato nel periodo Ps 1999-2005



Fonte: elaborazione da Rapporto Pepper IV, *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*.

* Croazia, Lituania, Malta, Polonia, Portogallo, Romania sono Paesi entrati nell'UE nel 2007 e i dati sono riferimenti a questo anno.

Legenda abbreviazioni: Ps = Profit sharing.

rato, in materia di diritto societario, sui *cash-profit* in aziende statali anche se per un limitato numero di esse mentre tra i Paesi non in transizione solo la Turchia ha una legislazione in materia di partecipazione agli utili.

Per quel che riguarda la posizione delle organizzazioni sindacali queste, in generale, sono favorevoli a forme di partecipazione finanziaria, purché siano salvaguardati determinati meccanismi di tutela, nel senso che tali regimi devono interessare tutti in egual misura, non devono sostituirsi alla retribuzione e devono tutelare i dipendenti da rischi eccessivi.

In alcuni casi le organizzazioni sindacali preferiscono la partecipazione agli utili ai piani di azionariato, in quanto ritengono che il rischio di sostituzione alla retribuzione sia inferiore e che tale regime sia anche in grado di realizzare una maggiore democrazia economica.

Sul versante datoriale le forme di partecipazione finanziaria, in alcuni Stati, sono viste con favore in quanto è riconosciuto il loro ruolo nel promuovere la fedeltà, l'impegno del personale e l'aumento di competitività dell'impresa. In Gran Bretagna, ad esempio, gli imprenditori vedono nella partecipazione finanziaria uno strumento utile per fare aderire i salari alla produttività individuale e collettiva, in Germania e nei Paesi Bassi, invece, sono più cauti e ritengono che la partecipazione finanziaria possa comportare all'impresa non soltanto dei vantaggi ma anche dei rischi.

Il Rapporto, inoltre, guarda con attenzione agli Stati Uniti dove è diffusa la partecipazione dei lavoratori alle dinamiche dell'impresa in particolare ai risultati economici sia nella ipotesi della partecipazione agli utili, legando una parte della retribuzione alle *performance* aziendali secondo il modello di *profit sharing*, sia con piani di azionariato secondo il modello Esop. In tale direzione e per favorire lo sviluppo di tali piani anche nel contesto UE la Commissione europea, il Parlamento e il Comitato economico e sociale, dopo la comunicazione del 14 marzo 2006 (COM(2006)117 def.) che nell'ambito di attuazione del programma comunitario di Lisbona per la crescita e l'occupazione ha definito un quadro politico globale per le PMI nel quale è pienamente riconosciuta l'importanza dei trasferimenti di proprietà delle imprese, sono intenzionate a promuovere un progetto per lo sviluppo di un modello Esop nel quadro comunitario.

Le prospettive future a cui giunge lo studio sono

l'adozione di legislazione in materia, con una Raccomandazione del Consiglio su di una piattaforma europea utilizzando l'approccio modulare, del c.d. *Building Block Approach*, considerato come uno dei pilastri fondamentali del modello sociale europeo e il ricorso ad incentivi economici per incoraggiare la partecipazione finanziaria facoltativa.

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Stati	Modelli di partecipazione finanziaria
Austria	ESO, SO, PS
Belgio	ESO, PS, SO
Bulgaria	ESO, PS, MEBO
Cipro	ESO, PS
Croazia	ESO, PS, ESOP, PS
Danimarca	ESO, PS, SO
Estonia	ESO, PS
Finlandia	ESO, PS, SO
Francia	ESO, PS, SO
Germania	ESO, DPS
Grecia	CPS, ESO
Irlanda	ESO, PS, ESOP
Italia	ESO, PS, SO
Lettonia	ESO, PS
Lituania	ESO, PS
Lussemburgo	ESO, PS, SO
Malta	ESO, PS, ESOP
Olanda	ESO, PS, SO
Polonia	ESO, PS, EBO
Portogallo	PS, ESO, SO
Regno Unito	ESO, PS, SO, SPS
Repubblica Ceca	ESO, PS, SO
Romania	ESO, PS, ESOP
Slovacchia	ESO, PS, EBO
Slovenia	ESO, PS, EBO, SO
Spagna	ESO, PS, SO, EBO
Svezia	ESO, PS
Turchia	ESO, PS, SO, IEnt
Ungheria	ESO, ESOP, PS, SO

Fonte: elaborazione sulla base dei dati forniti dal Rapporto Pepper IV, *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*, e dei risultati del questionario CRANET che prevedeva domande in relazione agli schemi partecipativi utilizzati e si prefiggeva di indagare la presenza o meno di forme di partecipazione agli utili o partecipazione azionaria (a cura di R. Caragnano)

Legenda abbreviazioni: CPS = cash-based profit-sharing; DPS = deferred profit-sharing; EBO = employee buy-out; ES = employee shares; ESO = employee share ownership; ESOP = employee share ownership plan; IEnt = Intermediary entities; MEBO = management-employee buy-out; PS = profit-sharing; SO = stock options; SPS = share-based profit-sharing.