

retribuzioni

La partecipazione agli utili si diffonde in tutta Europa

DI ROBERTA CARAGNANO

Gli accordi di Mirafiori e Pomigliano riportano l'attenzione sulla partecipazione dei lavoratori agli utili di impresa. Un tema sempre più attuale nel contesto italiano ed europeo che ha trovato slancio negli anni Ottanta con le teorizzazioni sulla share economy e sulla democrazia economica. Il recente rapporto Pepper IV (del 2009) del Centro Inter Universitario di Berlino fotografa lo stato dell'arte della partecipa-

La diffusione del modello è salita dal 29 al 35%. Guidano Germania, Francia e Spagna

zione nei Paesi UE-27 e rileva, nel periodo 1999-2005, una crescita dei modelli di partecipazione agli utili passati dal 29% al 35%. Gli studi e l'evidenza empirica sul tema in Francia e Germania, e in parte anche in Spagna, indicano con sufficiente chiarezza come in alcuni Stati la partecipazione finanziaria assolve a una funzione di sostanziale flessibilizzazione della struttura salariale. Tuttavia i dati dimostrano che lo sviluppo e la diffusione di tali modelli sono strettamente collegati agli impulsi legislativi dei governi nazionali. In Germania la partecipazione agli utili ha la sua principale fonte giuridica nel contratto individuale di lavoro e

assume primariamente la funzione di mezzo per modificare il sistema retributivo concordato a livello collettivo in modo da includere una variabile legata agli andamenti (competitività/produttività) della impresa. Nel 2009 Volkswagen e il sindacato dei metalmeccanici, IG Metall, hanno rinnovato il contratto e tra le principali novità dell'accordo vi sono proprio la previsione di un aumento salariale e l'introduzione di una componente retributiva legata alla produttività. Analogo è il caso francese dove la partecipa-

zione finanziaria tende a influenzare le dinamiche salariali. Nel contesto europeo, tuttavia, esistono anche realtà dove la partecipazione agli utili si lega a quella al capitale e l'acquisizione delle quote attraverso un fondo fiduciario è finanziata mediante una partecipazione agli utili spettante a titolo di prestazione complementare rispetto alla retribuzione. In questi casi si avvale di una società di partecipazione indipendente che amministra le quote dei lavoratori in qualità di fondo fiduciario. Esempi di buone pratiche in questo senso sono Auchan (Francia), Homag ag11 (Germania), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG (Germania), Voestalpin AG (Austria), Fondazione Öktogonen (Svezia), Herend-Esop15 (Ungheria), Tullis Russel Esop (Regno Unito); Eircom-Esop Aerlingus-Esop (Irlanda).