

# La realtà partecipativa nell'Unione Europea

**Confcommercio 20 ottobre 2011**

**Roberta Caragnano**

ADAPT Research Fellow  
roberta.caragnano@adapt.it

zione salariale di tipo variabile erogate sottoforma di quote  
specifica di dipendenti  
come nel caso del 1978 che introduceva forme di  
arie).



# I perchè della partecipazione

- Le nuove dinamiche organizzative e produttive imposte dalla sfida della competizione globale hanno conferito un ruolo primario alla competitività e alla flessibilità retributiva legata alle performance dell'impresa.
- Il presupposto in chiave comparata è che l'implementazione di schemi partecipativi è un *prisma fondamentale delle relazioni di lavoro* in grado di segnare un cambiamento per introdurre «relazioni industriali favorevoli all'innovazione» e orientate verso sistemi cooperativi-partecipativi.

# Definizioni

- Quarta forma di azione sindacale accanto alle tre identificate alla fine dell'Ottocento dai coniugi Webb: regolamentazione unilaterale, contrattazione collettiva, iniziativa legislativa promossa dal sindacato (*G. P. Cella, T. Treu*)
- Componente teleologica: partecipazione decisionale (o orientata al potere) e distributiva (orientata al denaro) (*F. Bortot*). Questa tipologia è propriamente definita partecipazione finanziaria distributiva legata alla produttività delle risorse umane e tende creare forme di risparmio aggiuntive anche a fini previdenziali
- Partecipazione antagonistica, collaborativa e integrativa (*G. Baglioni*)

## Partecipazione antagonistica



Modificazione effettiva della asimmetria del rapporto di lavoro salariato e strumento che consente il superamento del tradizionale rapporto capitale-lavoro

## Partecipazione collaborativa



Possibilità, per i lavoratori, di migliorare la posizione socio-economica e correggere determinate asimmetrie senza modificare l'assetto istituzionale del capitalismo e la ragione sociale dell'impresa

## Partecipazione integrativa



Si propone di interessare i dipendenti (non necessariamente mediante le loro rappresentanze) all'andamento dell'impresa e/o a coinvolgerli nelle sue vicende e nel suo destino

# Quale partecipazione?

Partecipazione  
forte

Partecipazione  
debole

Partecipazione  
antagonistica

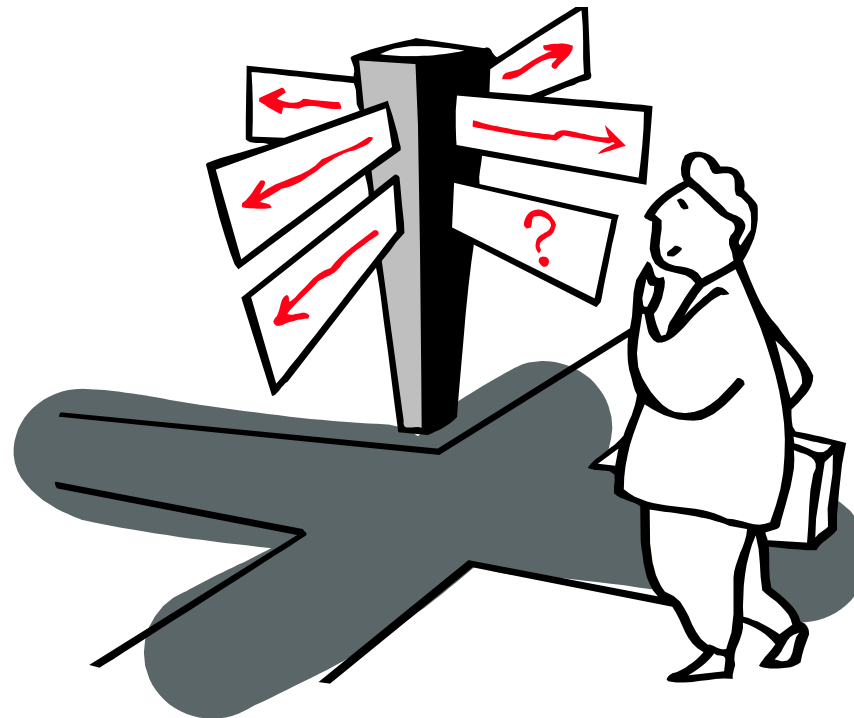
Partecipazione  
distributiva

Cogestione  
tedesca

Partecipazione  
finanziaria

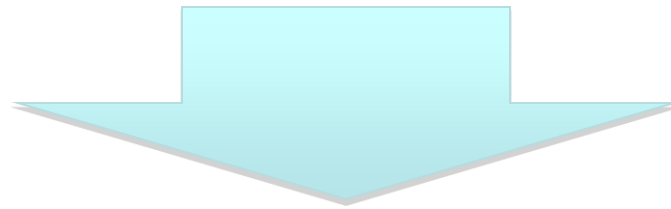
Partecipazione  
decisionale

Diritti di informazione  
e consultazione



# Regimi di partecipazione

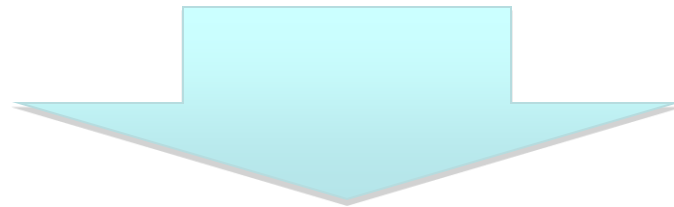
Regimi **deboli** (o procedimentali): sono quelli nei quali i meccanismi di partecipazione non sono previsti ex lege ma sono parte di convenzioni (questo è il caso giapponese).



In tali regimi la partecipazione si esaurisce nel dovere, per il datore di lavoro, di informazione e consultazione; mentre alcuna competenza decisionale è attribuita ai lavoratori.

# Regimi di partecipazione

Regimi *forti* (o organici): tutti i meccanismi di partecipazione strategica obbligatori per legge e regolamentati in modo stringente come nel modello renano.



In tali regimi si consente ai lavoratori di concorrere alle decisioni dell'impresa mediante la partecipazione, diretta o tramite rappresentanze, agli organi della società. La partecipazione può essere più o meno forte a seconda dell'organo sociale nel quale i lavoratori sono presenti.



# I piani della partecipazione

La partecipazione dei lavoratori all'impresa non si esplica solo sul piano economico ma anche su quello dell'organizzazione della produzione, del lavoro, dello sviluppo e valorizzazione delle competenze delle risorse umane; così risultano enfatizzati gli obiettivi di incremento della competitività dell'impresa mediante meccanismi partecipativi, formali e sostanziali.

# Risoluzione del 1983

- Il Parlamento europeo invitava la Commissione ad intervenire sulla materia con una raccomandazione e ad esaminare l'opportunità di elaborare una direttiva almeno per alcuni settori.
  
- Il Parlamento caldeggiava la partecipazione sottolineando il principio per cui la proprietà dovesse avere una funzione sociale e dichiarava che «solo una proprietà individualmente disponibile e largamente diffusa corrisponda al principio della distribuzione del potere».

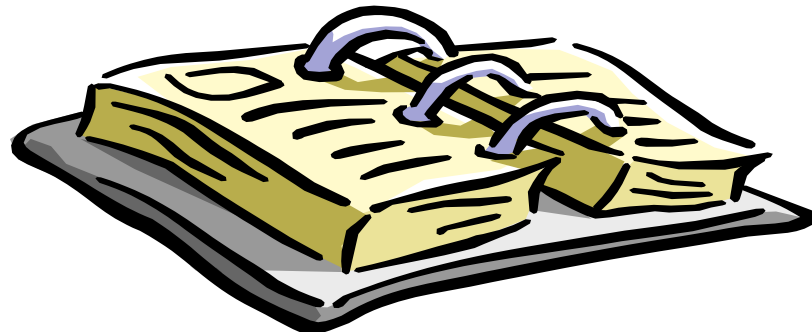
# Commissione europea

«la partecipazione si pone come ***strumento per la redistribuzione della ricchezza e sviluppo economico sostenibile per gli effetti positivi che produce sulla qualità del lavoro***, sulla conoscenza e sulla professionalità del dipendente ma al tempo stesso è anche elemento di coesione sociale divenendo strumento di gestione aziendale»

*Strategia europea per l'occupazione e Rapporto della Commissione europea sulle Relazioni Industriali del 3 marzo 2000*

# Quadro comparato

- Francia: *participation* e *intéressement*
- Inghilterra, Irlanda, Olanda, Finlandia: *profit sharing* (*partecipazione agli utili*)
- Germania: cogestione e legge sull'azionariato (aprile 2009)
- Italia: partecipazione agli utili e partecipazione azionaria (codice civile e legislazione fiscale) → Il Codice della partecipazione



# Participation e intéressement

## Intéressement

1. Partecipazione dei lavoratori ai risultati
2. Necessità di accordo sindacale
3. Indicazione del periodo, delle modalità di calcolo e delle ragioni della scelta
4. Plafond non superiore al 20% del totale dei salari lordi versati ai lavoratori coinvolti

## Participation

1. Forma di partecipazione finanziaria (regolata anch'essa da un accordo sindacale) ad effetti differiti e di carattere obbligatorio per le imprese con almeno 50 lavoratori
2. L'istituto è finanziato da una *reserve special de participation*

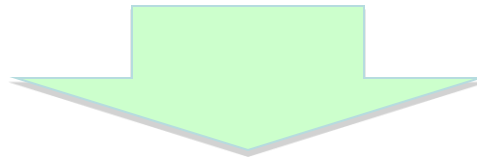
# L'esperienza del Regno Unito

Il Regno Unito conosce forme di partecipazione agli utili, sin dal 1865, con modalità differenti:

- inserimento di clausole all'interno dei contratti
- legislazione/agevolazione fiscale *ad hoc* come nel caso dei Finance Act (es. quello del 1978 che introduceva forme di erogazione salariale di tipo variabile erogate sottoforma di quote azionarie)

# Modelli anglosassoni

**Finance Act 1978**



ADST (*approved deferred share trust*) prevedeva e prevede ancora oggi l'allocazione di azioni presso un soggetto fiduciario (*trust*) e dei vincoli di intrasferibilità temporanea delle stesse. I benefici fiscali sono goduti dal dip. Nel caso in cui le azioni sono amministrare da un fondo fiduciario per 2 anni oppure 5 anni se di dip. Vogliono godere dell'esenzione totale dall'imposta sui redditi

# Modelli anglosassoni

## Finance Act 1987

Istituisce forme di retribuzione legate al profitto aziendale, i cd. PRP (*Profit related pay*) nei quali una parte della retribuzione del lavoratore è correlata ai risultati complessivi dell'impresa e non a quelli del singolo lavoratore come avviene anche altre forme ordinarie di bonus. I presupposti sono:

1. schemi premianti previsti da progetti di erogazione variabile da depositare almeno 3 mesi prima della loro applicazione previa approvazione;
2. l'erogazione deve riguardare almeno l'80% dei dipendenti



# ESOP

## *Employee Share Ownership Plan*

Il Regno Unito conosce forme di partecipazione agli utili, sin dal 1865, con modalità differenti:

- inserimento di clausole all'interno dei contratti;
- legislazione/agevolazione fiscale *ad hoc* come nel caso dei *Finance Act* (es. quello del 1978 che introduceva forme di erogazione salariale di tipo variabile erogate sottoforma di quote azionarie).

# ESOP

## *Employee Share Ownership Plan*

1. Strumento preferenziale per la capitalizzazione e successione delle PMI (priorità della Strategia Europa 2020 che si prefigge di attuare lo *Small Business Act*) che vivono il problema della sopravvivenza alla seconda o terza generazione.

2. Rappresenta una alternativa alla vendita ad attori esterni e consente un controllo dell'attività all'intero della famiglia o in un gruppo specifico di dipendenti.

# ESOP

## *Employee Share Ownership Plan*

1. Funziona sul modello dei fondi pensione.

2. La società promotrice (società ESOP) versa i contributi dei dipendenti (sotto forma di azioni della società di liquidità da utilizzare per l'acquisizione delle stesse) in una società fiduciaria denominata *trust*, appositamente costituita e avente una sua entità giuridica indipendente distinta dalla società promotrice.

3. Il *trust* amministra e gestisce le quote azionarie della società promotrice, sia essa o meno quotata, in un nuovo piano di finanza aziendale, per nome e per conto dei dipendenti.

# L'esperienza tedesca

- *Mitbestimmung* (co-gestione tedesca).
- Piani di risparmio regolamentati dalle varie legislazioni con concessione di benefici legati al risparmio individuale sia per datori di lavoro sia per lavoratori: l'elemento decisivo è stato il passaggio da una politica di sovvenzione ad una di promozione delle forme di partecipazione al capitale.
- Legge del 2009 sugli incentivi fiscali per l'azionariato dei dipendenti: le società per azioni se attuano piani di risparmio godono dell'esenzione delle tasse e di altri oneri fiscali per i guadagni ottenuti dalla vendita di azioni proprie o pacchetti azionari.

# L'esperienza tedesca

- I dipendenti ricevono dallo Stato un premio di risparmio sui benefit dell'accumulazione di capitale pagati dal datore di lavoro.
- Le quote di salario investite su richiesta del dipendente per accumulazione di capitale sono considerate *benefit*.
- La legge ha innalzato il limite massimo di imposta e le soglie di reddito annuali sulla base delle quali il lavoratore può vedersi riconosciuto il premio di risparmio.
- Il premio è concesso se il lavoratore non dispone del premio prima della scadenza di un periodo di 6 anni.

# Legge 2009 sull'azionariato dei dipendenti: fondo speciale



- Il fondo è gestito da una società esterna (che funge da intermediaria) alla quale sono versate le quote azionarie concesse ai dipendenti, se ci sono investimenti dei lavoratori.
- La società intermediaria deve investire il proprio patrimonio in:
  - azioni delle società che partecipano al Fondo stesso versando le quote di partecipazione presso l'azienda presso la quale lavoro per un investimento minimo del 60%;
  - oppure investendo nel mercato di capitali esterno con una soglia massima del 40%.

# L'esperienza italiana

- Articolo 46 Cost.: «ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alle gestione delle aziende».
- Recepimento della direttiva sui Comitati aziendali europei (diritti di informazione e consultazione).
- Partecipazione agli utili: premi di risultato, premi di produttività, premi di redditività.
- Assegnazione gratuita di azioni ai propri dipendenti.
- Legislazione fiscale di sostegno.

## Articolo 2349 c.c.

Se lo statuto lo prevede, l'assemblea straordinaria può deliberare l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti delle società o di società controllate mediante l'emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento ed ai diritti spettanti agli azionisti.

Il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente.



## Articolo 2441, co. 8, c.c.

Con deliberazione dell'assemblea presa con la maggioranza richiesta per le assemblee straordinarie può essere escluso il diritto di opzione limitatamente a un quarto delle azioni di nuova emissione, ***se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate.*** L'esclusione dell'opzione in misura superiore al quarto deve essere approvata con la maggioranza prescritta nel quinto comma.

## Articolo 2358 c.c.

Il divieto imposto alle società di accordare prestiti o fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni proprie non si applica alle operazioni dirette a favorire gli acquisti azionari dei dipendenti della società o di quelli i società controllanti o controllate.

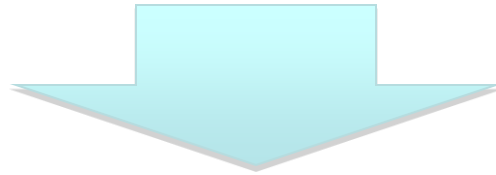
# Il Codice della partecipazione del Ministero del Lavoro

- Un corposo “compendio” è diviso in 5 macroaree: *Normativa comunitaria, Normativa nazionale, Disegni e progetti di legge, Accordi sindacali, Buone pratiche.*
- Una *Nota ragionata sulla documentazione internazionale* e quindi sulla legislazione straniera tale da consentire al lettore interessato di apprezzare l'importanza strategica del tema sotto la peculiare angolazione del confronto comparato tra la disciplina italiana e le legislazioni europee.

## ***Le buone pratiche del Codice***

- In Dalmine e Telecom le esperienze di partecipazione finanziaria si sono avute come conseguenza dei processi di privatizzazione aziendale (come Olivetti) con il ricorso al modello classico che prevede la sottoscrizione di azioni, per lo più ordinarie da parte dei dipendenti; in altri come Alitalia e Gucci si sono consentite anticipazioni su quote di trattamento di fine rapporto (Tfr) sino ad un massimo del 70%.
- La gestione collettiva degli interessi diffusi ha preso forma concreta anche in Metalcam. In tale realtà emerge una caratteristica: anche i lavoratori dimissionari o licenziati sono rimasti azionisti dell'azienda.

# Il Codice della partecipazione



Si è realizzato quanto *in nuce* auspicato dall'Avviso comune del 9 dicembre 2009 con cui le stesse parti si erano rese disponibili a trovare soluzioni e ad individuare strumenti partecipativi condivisi perché

**«l'economia della partecipazione è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale».**

# In particolare la partecipazione finanziaria

«la partecipazione finanziaria dei lavoratori, se realizzata nel modo giusto, aumenta non soltanto la **produttività**, la competitività e la redditività delle imprese, bensì può incentivare il **coinvolgimento** dei lavoratori, migliorare la qualità del lavoro e **contribuire a una maggiore coesione sociale**»

*Comunicazione della commissione al consiglio, al parlamento Europeo, al comitato economico e sociale e al comitato delle Regioni COM(2002)364 definitivo, Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti.*

# Parere CESE

## *Partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa*

*21 ottobre 2010*

- La partecipazione deve essere volontaria, e non può sostituire il salario, dovendo invece costituire una integrazione del sistema retributivo, né ostacolare la contrattazione salariale vera e propria.
- Emanazione di una raccomandazione del Consiglio relativa alla creazione di una piattaforma europea che utilizzi diversi metodi tra cui anche l'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.

# Parere CESE

## *Partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa*

*21 ottobre 2010*

- La promozione della partecipazione attraverso incentivi fiscali nella misura in cui abbiano un carattere opzionale e non entrino in conflitto con il diritto nazionale.
- L'introduzione di un sistema applicabile a livello transfrontaliero che comporti un'armonizzazione, anche in termini di incentivi previsti nei vari Stati membri, che potrebbe avere ripercussioni positive sia sulla domanda che sull'offerta.



# Background

## da PEPPER I a PEPPER IV

- Rapporto Pepper I (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*) del 1991 nei Paesi UE-12.
- Rapporto Pepper II del 1997 (gli ostacoli e le condizioni favorevoli per l'adozione di piani di partecipazione finanziaria; legame tra partecipazione e produttività e governi nazionali) nei Paesi UE-15.
- Working Paper, *Financial participation of employees in the European Union*, SEC(2001)1308, confluito nella Comunicazione del 2002.

# Background

## da PEPPER I a PEPPER IV

- Rapporto Pepper III del 2006. Quadro della partecipazione nei Paesi UE-14 cui si aggiungono i due Paesi in ingresso: Turchia e Croazia.
- Rapporto Pepper IV del 2008 “*Benchmarking project*”  
➔ sullo stato della partecipazione finanziaria nei Paesi UE- 27 con analisi comparata delle politiche e delle caratteristiche nazionali che influenzano l’applicazione di strumenti partecipativi.

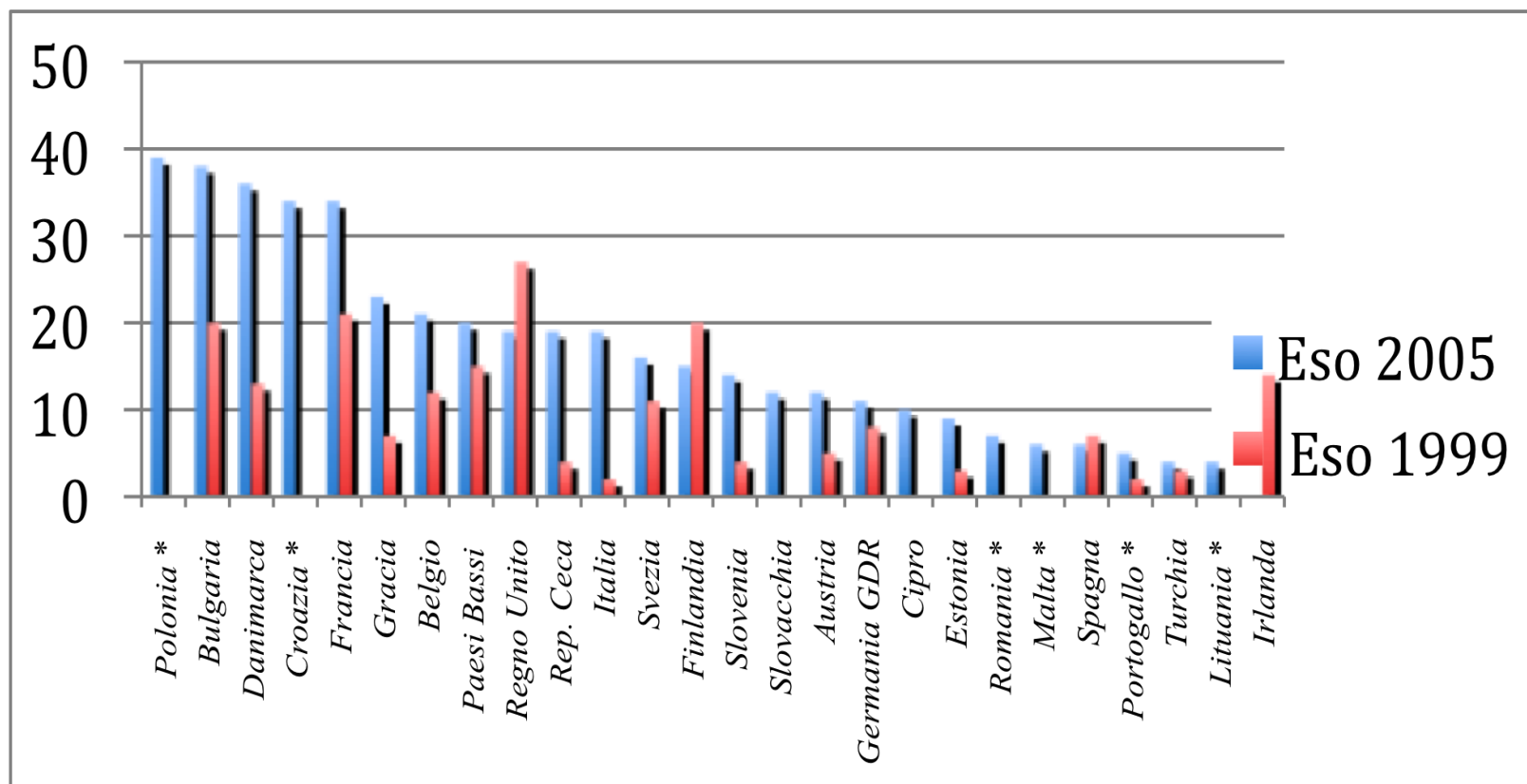
# Pepper IV

Il Rapporto evidenzia che negli ultimi anni, ed esattamente nel periodo 1999-2005, il ricorso a modelli Pepper ha conosciuto una significativa espansione con la crescita dei modelli di azionariato da una media del 13% ad una del 18% e con una diffusione dei modelli di partecipazione agli utili che è passato dal 29% al 35%. Tuttavia le differenze tra gli Stati permangono e non riguardano soltanto i due blocchi, Paesi dell'est Europa e Paesi dell'Europa occidentale, ma sono in sé anche all'interno dei rispettivi gruppi.

# Pepper IV

Ad esempio tra Paesi ex socialisti entrati nell'UE nel 2004 vi sono alcuni, come la Polonia e la ex Jugoslavia, abbastanza all'avanguardia in quanto già dotati (anche nel periodo del governo socialista) di sistemi che favoriscono posizioni privilegiate dei lavoratori rispetto all'implementazione di modelli partecipativi, altri come la Cecoslovacchia che vivono situazioni assai diverse.

# Pepper IV

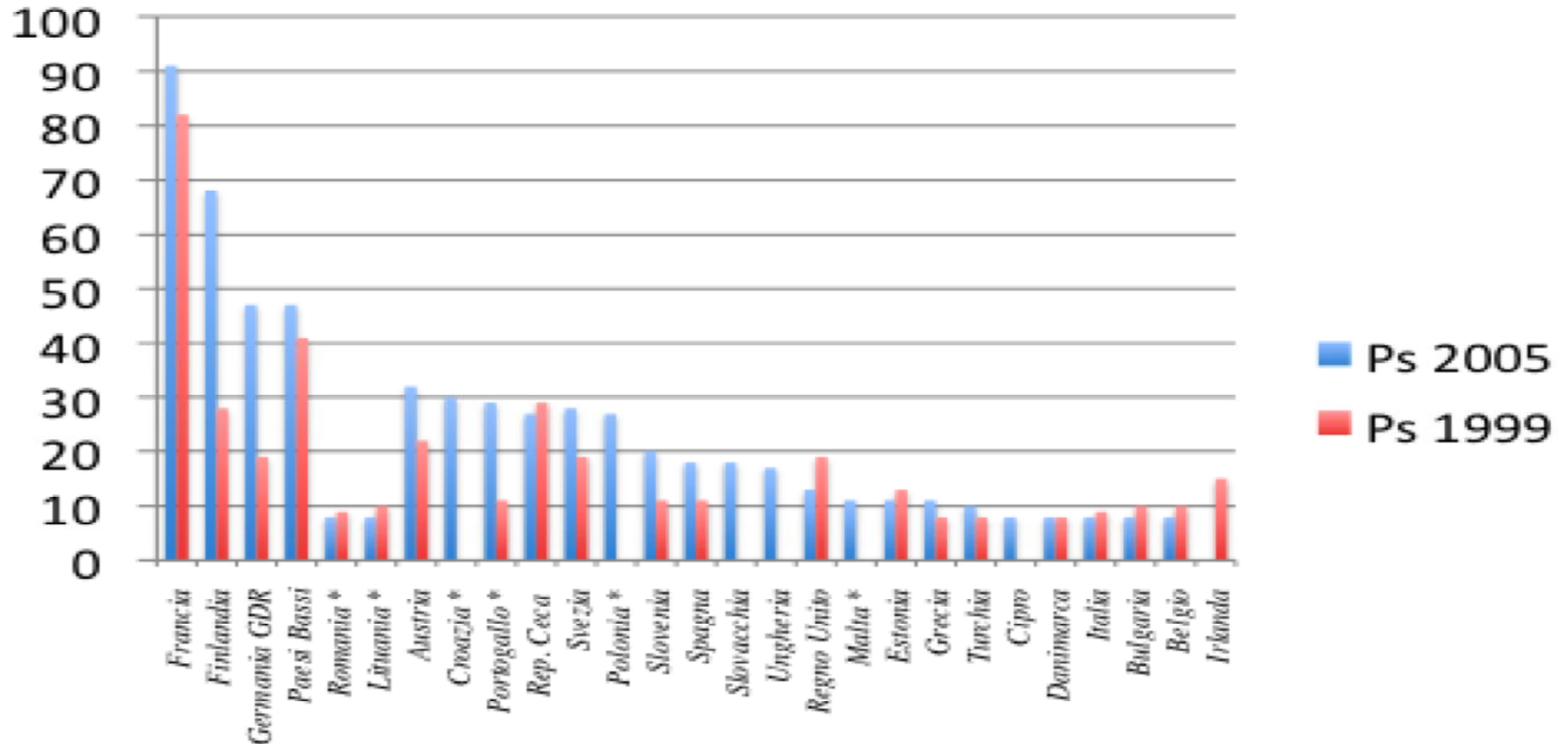


Fonte: elaborazione da Rapporto Pepper IV.

•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

# Pepper IV



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

## Conclusioni Pepper IV

Ciò che emerge in prima istanza e rappresenta un anello debole del sistema è ***l'assenza di una disciplina comunitaria su cui costruire un sistema europeo di riferimento***. Lo studio, prendendo in esame le politiche adottate a livello nazionale e i comportamenti assunti dai principali protagonisti in relazione alla concezione e attuazione dei regimi di partecipazione finanziaria, 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.

# Prospettive: Europa

- Valutazione sulla possibilità di una Direttiva o Accordo-Quadro.
- Possibilità di emendare la legislazione europea - sulla Società Europea (SE) - già esistente e proporre la creazione di un “azionariato europeo dei lavoratori”.
- Legislazione fiscale comunicazione della Commissione Europea al Consiglio, al Parlamento Europeo e al Comitato economico e sociale del 2 maggio 2007, COM (2007) 223, Attuazione del programma comunitario per l'aumento della crescita e dell'occupazione e il miglioramento della competitività delle imprese europee: Ulteriori progressi compiuti nel 2006 e prossimi passi verso una proposta in materia di base imponibile consolidata comune per le società (CCCTB).



# Il ruolo dei Governi nazionali

- Influenzano l'entità, la prassi e le caratteristiche della partecipazione finanziaria a livello delle singole imprese.
- Intervengono con la leva fiscale. Questa può incidere per l'incentivazione di strumenti partecipativi che incrementano la produttività e sino a che punto?

[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

roberta.caragnano@adapt.it