

”Senza uno sguardo proteso verso il futuro, senza il lievito di una visione riformista, senza la consapevolezza che il mondo del lavoro di domani sarà migliore di quello di oggi, l’esperienza e la testimonianza dell’iniziativa sindacale perdono di significato. La partecipazione e la democrazia economica rappresentano la prospettiva per l’ulteriore emancipazione del lavoro”



La via della partecipazione



Un elemento di democratizzazione della società

di MARIO SEPT*

L'approdo ad una partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, anche dal punto di vista finanziario, è lo sbocco naturale dell'identità sindacale e del percorso politico della CISL. Già alla fine degli anni '50 e soprattutto negli anni '60 l'azione per sviluppare la contrattazione aziendale aveva al centro una rivendicazione di partecipazione. È da qui infatti che parte una storia che investirà tutti gli strumenti della partecipazione, rompendo innanzitutto i tabù ideologici e le rigidità della contrattazione nazionale. Il primo obiettivo era

costituito da una redistribuzione del reddito dell'impresa molto più efficace a livello aziendale: il P/H, al di là della formula matematica, divenne la carta d'identità dei nostri delegati nelle fabbriche. Inoltre, dalla fine degli anni '60, e poi negli anni '70, la contrattazione sull'organizzazione del lavoro ha significato un cambiamento radicale nel modo di "fare sindacato" e ha innescato la crescita di una nuova e più dinamica generazione sindacale: se oggi il fordismo è dichiarato obsoleto è anche grazie a queste lotte e ai cambiamenti produttivi che

determinarono queste azioni. La lotta articolata per migliori condizioni di lavoro aprì nuovi temi contrattuali e intervenne su una nuova sfera di potere fino ad allora monopolizzata dalle imprese. Accanto a questa via di crescita del potere contrattuale, l'organizzazione produceva anche elaborazioni per altre forme di partecipazione, in particolare già negli anni '60 venne elaborato un piano di partecipazione finanziaria, che prese il nome di "risparmio

Continua a pagina 6

Uno sguardo proteso verso il futuro

di MAURIZIO PETRICCIOLI*

Negli ultimi mesi il dibattito politico e sindacale attorno ai temi della democrazia economica e della partecipazione si è andato arricchendo di ulteriori spunti di riflessione, determinati dall'avvio del confronto fra le Parti sociali per l'elaborazione di un avviso comune al Governo in tema di partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

Da questa cronaca emergono aspetti che meritano di essere considerati. Il più originale, mi sembra, è rappresentato dal fatto che la partecipazione, nelle sue diverse forme fa finalmente la sua comparsa anche nel dibattito politico. Nelle legislature passate erano state presentate diverse proposte di legge ma mai, fino ad ora, vi era stata la percezione di un esito veramente positivo. L'avvio della procedura dell'avviso comune, da parte del Governo, qualunque sia l'esito del confronto fra le parti sociali, segna una indubbia discontinuità di impostazione politica, rispetto al passato.

Intanto, per agevolare lo sviluppo della partecipazione economica ai risultati dell'impresa, la Cisl ha chiesto al Governo di rendere strutturali e di ampliare le misure attualmente previste, estendendo progressivamente l'applicazione del regime fiscale agevolato ai titolari di reddito di lavoro dipendente superiore a 35.000 euro e prevedendo la completa detassazione dei premi erogati tramite la contrattazione di secondo livello, ovvero aziendale o territoriale.

Le numerose proposte legislative all'esame del Parlamento italiano contengono elementi di regolazione delle forme partecipative che tengono conto delle novità introdotte dalle direttive Europee e assegnano un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva. In quasi tutte è assente una disciplina delle forme partecipative nella piccola e media impresa.

Si tratta di una lacuna che va colmata per evitare il paradosso che dalla partecipazione rimangano esclusi proprio i settori delle piccole e medie imprese, le più diffuse nel sistema economico italiano.

A tale riguardo, andrebbero anche individuati idonei strumenti finanziari che, in condizioni di trasparenza e di sicurezza per i risparmiatori,

consentano di veicolare l'investimento finanziario nello sviluppo locale e nelle piccole e medie imprese, oggi di fatto escluse dall'accesso ai mercati finanziari, vista la scarsa diffusione che il private equity e la finanza di progetto hanno avuto in Italia.

Lo stesso strumento dell'Esop che è stato anche illustrato nel corso dei lavori della conferenza internazionale del 29 ottobre scorso - organizzata dalla Cisl in collaborazione con il Cesos e il centro inter - Universitario Berlin/Spalato della Libera Università di Berlino - può rappresentare una risposta efficace per facilitare il trasferimento della proprietà e della gestione nelle aziende non quotate, anche se qui da noi la sua applicazione presenterebbe maggiori difficoltà di introduzione, perché la grande parte delle aziende non quotate è costituita da imprese a titolarità individuale o comunque da società di persone e non di capitali.

Il secondo aspetto rivela, invece, una preoccupante difficoltà a sgomberare il campo dall'equivoco che la partecipazione possa eliminare il conflitto industriale, riducendo la capacità di lotta sindacale o che arrivi a modificare, tramite l'accesso dei lavoratori alle quote del capitale sociale, la natura stessa del rapporto con l'impresa.

Ma la partecipazione non elimina il conflitto, non "contamina" la capacità del sindacato di rappresentare gli interessi collettivi dei lavoratori; non modifica la natura dell'organizzazione del lavoro; toglie, semmai, al conflitto quel carattere di antagonismo finalizzato allo scontro: lo incanala verso un sistema di regole ed una pratica fondata sul dialogo, sulla responsabilità e sulla condivisione che si realizza attraverso una pluralità di forme partecipative.

Di fronte alla sfida globale l'impresa non può non riconoscere la necessità di disegnare una nuova alleanza con i lavoratori. In futuro saranno sempre di più la qualità, il marketing e il riconoscimento reputazionale, il posizionamento strategico, il contesto territoriale nel quale l'impresa è inserita, le relazioni sindacali, le infrastrutture e la conoscenza i fattori determinanti del successo aziendale. La via della qualità implica un rapporto di coinvolgimento tra

Continua a pagina 6

Petriccioli



lavoratore e azienda, tra qualità del prodotto e qualità del ciclo produttivo. Se si "democratizza", attraverso i processi di partecipazione finanziaria, la struttura stessa del capitalismo può assumere un ruolo diverso da quello tradizionale, sia in termini di obiettivi di profitto che di positive ricadute sulla ricapitalizzazione delle imprese, sia di compatibilità sociali ed ambientali.

Su questi principi va costruita una vera e propria cultura sindacale che prenda definitivamente consapevolezza e coscienza delle straordinarie opportunità di un modello di relazioni sindacali di tipo partecipativo.

La crisi strutturale che ha colpito il sistema finanziario ha riproposto l'esigenza di una sua profonda ristrutturazione e di un suo maggiore collegamento con l'economia reale.

Diversi capi di Governo ed economisti hanno rappresentato la necessità, oltre che di contrastare in maniera sollecita ed efficace le conseguenze della crisi economica, di sfruttarne appieno le opportunità in termini di una capacità di ristrutturazione profonda dell'organizzazione dei sistemi produttivi dei Paesi più industrializzati del mondo.

Certo, la grave crisi economica che stiamo vivendo chiede un grande impegno e la priorità del sindacato è difendere i lavoratori nelle dismissioni e nelle ristrutturazioni aziendali, allargando il livello di protezione con strumenti appropriati per tutte le persone prescindendo dai settori o delle tipologie contrattuali.

Ma senza uno sguardo proteso verso il futuro, senza il lievito di una visione riformista, senza la consapevolezza che il mondo del lavoro di domani sarà migliore di quello di oggi, l'esperienza e la testimonianza dell'iniziativa sindacale perdono di significato. La partecipazione e la democrazia economica rappresentano la prospettiva per l'ulteriore emancipazione del lavoro.

*Segretario Confederale Cisl

Sepi

contrattuale". Ma cosa significa oggi nell'era della globalizzazione, nella crisi economica e ambientale che stiamo vivendo, la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa e in particolare la partecipazione finanziaria?

Questo strumento è quanto mai attuale nel contesto post-crisi in cui stiamo entrando. La crisi dei mercati finanziari si è rapidamente trasformata in crisi dell'economia reale e in crisi sociale, da intendere non solo in termini di disoccupazione ed emarginazione, ma piuttosto come crisi della società nel suo complesso. Le grandi lobbies finanziarie sono al lavoro per cercare di mantenere in piedi il vecchio sistema, fare di tutto per tornare al Business as usual; non è un caso che le grandi banche abbiano iniziato a produrre di nuovo profitti mentre allo stesso tempo la recessione si sta abbattendo sulle imprese e sui lavoratori.

L'uscita della crisi non può essere questa, facendo finta di nulla e continuando sulla vecchia strada si rischia solo di creare la premessa ad ulteriori bolle speculative ed altre crisi sempre più ravvicinate. Ora, accanto alla necessità

crescita di istituzioni internazionali e regolamentazioni finanziarie efficaci per domare il fenomeno, non c'è dubbio che la crescita della democrazia economica anche attraverso le diverse forme di partecipazione dei lavoratori, potrebbe essere un elemento importante di garanzia e di stabilità. Non per niente il rapporto Pepper IV, recentemente presentato a Roma, mostra le sorprendenti esperienze che si stanno portando avanti in tutti i paesi europei.

In sintesi, la partecipazione dei lavoratori non è solo strumento di un nuovo protagonismo dei lavoratori dipendenti, ma più in generale un elemento di democratizzazione della società nonché una componente decisiva per la stabilità del sistema produttivo e per una crescita economica ordinata e senza "bolle": è, insomma, una componente importante della riconciliazione tra economia ed etica tanto evocata anche in alcuni ambienti finanziari e che costituisce la trama dell'ultima enciclica di Benedetto XVI.

*Presidente del Comitato Economico e Sociale Europeo

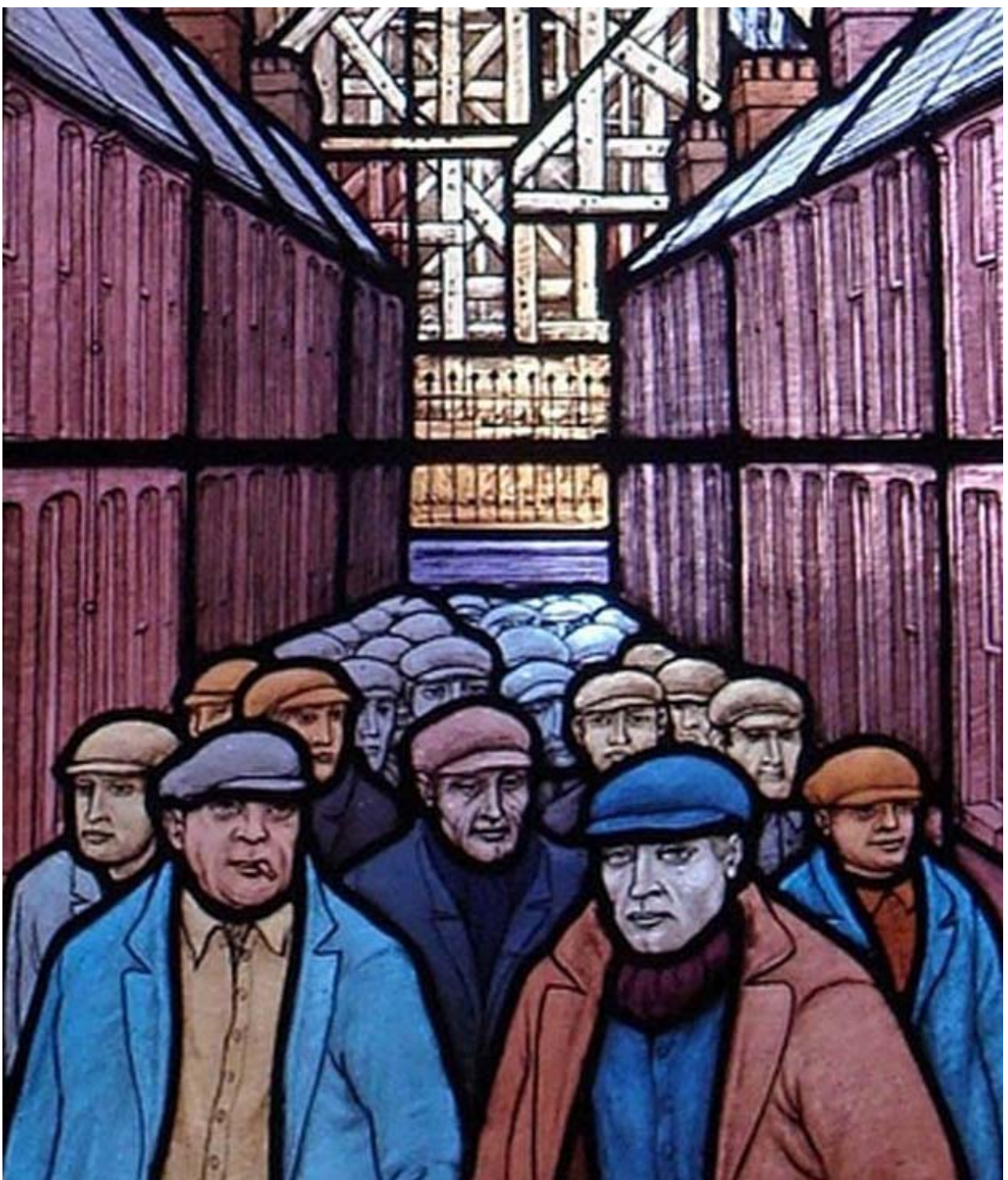
Per una nuova Europa sociale

di JEANS LOWITZSCH*

In ogni sistema politico basato sull'economia di mercato, il concetto di proprietà, ed in particolare l'istituto giuridico della proprietà privata, gioca un ruolo determinante. Ma, la privatizzazione, l'aumento della concentrazione, la diseguale distribuzione e l'internazionalizzazione della proprietà hanno creato problemi economici, politici e sociali che fino ad ora si sono dimostrati insolubili. La creazione della

modello sociale europeo. La seconda relazione Pepper della Commissione (1996/97) concludeva che in Europa c'è più diversità che uniformità nei modelli di partecipazione finanziaria. Dato che non esiste una base giuridica specifica non è stato ancora sviluppato un quadro legislativo europeo in materia di partecipazione finanziaria. Nel 2006, nella premessa alla terza relazione Pepper, il vice presidente della Commissione Günther

utili, con un ampio sistema di incentivi composto da diverse alternative flessibili che corrispondano alle diverse soluzioni già esistenti nei sistemi nazionali. L'obiettivo è quello di creare un modello generale che possa essere utilizzato in tutta l'Unione Europea, risultante dalle buone prassi, dalle tradizioni, e dalle legislazioni nazionali. Vorremmo sottolineare la particolare enfasi che abbiamo posto sullo sviluppo dei piani di



"Nuova Europa sociale" e la recente inclusione di non meno di dieci Paesi dell'Europa dell'Est rendono la questione della proprietà ancora più urgente. La partecipazione finanziaria (nella forma di azionariato dei lavoratori di partecipazione agli utili) basata su un appropriato quadro legislativo affronta queste problematiche alla radice. Invece di eliminare la proprietà privata, e quindi distruggere l'economia di mercato, i lavoratori dipendenti possono aver l'opportunità di diventare azionisti e di acquisire una parte di proprietà industriale in società di successo. Attualmente nell'Europa a 15, più del 19% dei lavoratori del settore privato partecipa finanziariamente all'azienda in cui lavora. Questi modelli già esistenti, costituiscono uno dei pilastri fondamentali del

Verheugen postulava un legame più forte tra stipendio e performance come uno dei possibili modi per riformare i mercati del lavoro. Inoltre, nel settembre 2007 Christine Lagarde, ministro dell'Economia, delle finanze e del lavoro francese, annunciava che in occasione dell'imminente presidenza dell'Unione Europea, che sarebbe avvenuta nel luglio 2008, la Francia avrebbe desiderato lanciare un modello europeo di partecipazione finanziaria supportato dai Paesi membri. Attualmente nella fine del 2009 il Comitato Economico e Sociale Europeo sta valutando la possibilità di elaborare un parere in materia. Questo documento introduce una politica ed una proposta per un concetto europeo di azionariato dei lavoratori e di partecipazione agli

azionariato dei lavoratori (Esop) e dei relativi schemi. Gli Esop, che hanno avuto origine negli Stati Uniti sono - ad eccezione dell'Irlanda e del Regno Unito - ancora poco conosciuti in Europa. Gli Esop sono degli strumenti finanziari che, tra gli altri vantaggi, forniscono accesso al credito di capitale, e tendono anche a migliorare l'impegno imprenditoriale sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

*Direttore Assistente del Centro Inter-Universitario della Libera Università di Berlino. Questo scritto è l'introduzione del libro La partecipazione finanziaria per una nuova Europa sociale. L'approccio modulare (Luiss Business School)

La partecipazione come strumento di coesione e di crescita del Paese

di TIZIANO TREU

Il tema della partecipazione dei lavoratori dell'impresa è stato a lungo marginale dell'esperienza italiana. Per vari motivi: la forte caratterizzazione conflittuale delle nostre relazioni industriali, diffidenze ideologiche, soprattutto a sinistra e un sostanziale disinteresse della politica. Ma ci sono altrettanti motivi validi per riprenderlo seriamente in considerazione. La crescita della competitività globale, la pressione della crisi, le aumentate esigenze di flessibilità e di qualità nei sistemi produttivi, la maggiore scolarizzazione e la consapevolezza dei lavoratori, spingono a ricercare un più forte coinvolgimento dei lavoratori.

E' auspicabile, e possibile, che l'iter parlamentare proceda con consenso bipartisan, specie se le parti sociali troveranno anch'esse l'accordo nel confronto in atto col governo. Sarebbe una buona notizia per migliorare il clima generale e per diffondere la partecipazione come strumento di coesione e di crescita del paese. In questo convegno che si occupa in particolare della partecipazione finanziaria dei lavoratori voglio segnalarne l'importanza e dare qualche indicazione specifica. Anzitutto rilevo che essa non solo è compatibile con le altre forme partecipative, ma ne integra bene i contenuti e le finalità. Questa complementarietà si desume

proposta di partecipazione finanziaria, secondo cui essa sarebbe incompatibile con la indicazione, contenuta nell'accordo del 22 gennaio 2009 di sviluppare la contrattazione aziendale di salari legati alla produttività. Si tratta di forme partecipative che presentano gradi diversi di legame fra lavoratori e andamento dell'azienda, e anche di rischio per i lavoratori. Come tali vanno promosse in misura congrua alle situazioni aziendali, sempre in via contrattuale. Ma sono tutte meritevoli di sostegno da parte del governo con incentivi fiscali e contributivi, perchè tutte favoriscono la crescita di rapporti collaborativi in azienda; e questi sono utili alla

tradizionale del rapporto fra retribuzione (fissa) e posto (fisso), richiede di essere arricchito; nel senso che la maggiore variabilità dell'occupazione e della retribuzione va "compensata" con un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nelle varie forme (informazione, partecipazione nei consigli di sorveglianza, azionariato) Le resistenze ora accennate non hanno impedito che anche in Italia l'azionariato dei dipendenti abbia avuto una certa diffusione. Ma ciò è avvenuto utilizzando le forme del diritto comune, per lo più per iniziative unilaterali delle aziende; mentre nel ddl in discussione al Senato, si

fondi azionari dei lavoratori nelle singole aziende. Il che è rilevante sia per allargare gli spazi di democrazia economica, sia in particolare perchè tali fondi possono essere uno strumento importante nella capitalizzazione e nella successione delle piccole imprese, che sono obiettivi importanti nel panorama economico italiano. La formula degli ESOP non ha peraltro avuto riscontro finora in Italia. Forme rilevanti di partecipazione sono invece possibili all'interno delle imprese cooperative. Emblematico fra tutti per la sua rilevanza è il caso della banca Popolare di Milano. un altro veicolo di partecipazione finanziaria dei



A queste ragioni si ispirano i diversi disegni di legge in discussione al Senato, fra cui uno a firma del sen. Castro (PDL) e uno a firma mia. I due progetti condividono alcune linee di fondo: in particolare la promozione in via contrattuale e non l'imposizione in via legislativa delle scelte partecipative; una pluralità di forme partecipative, dall'informazione, alla consultazione, alla presenza dei lavoratori negli organi della società, con preferenza per la presenza nei consigli di vigilanza e non nei consigli di amministrazione (per evitare commistioni di ruolo), all'azionariato dei lavoratori; incentivi fiscali per sostenere la diffusione delle pratiche partecipative e dell'azionariato.

chiaramente dalle indicazioni della UE e dalle prassi di molti stati membri. Infatti l'azionariato dei dipendenti è alquanto diffuso, come risulta dai dati presentati al convegno, in quei paesi, a cominciare dalla repubblica Federale Tedesca, che hanno sperimentato a lungo la partecipazione istituzionale. Così pure, come risulta dalle stesse esperienze europee, la partecipazione finanziaria, nelle forme sia della partecipazione agli utili sia dell'azionariato, può utilmente combinarsi con forme meno "impegnative" di coinvolgimento dei lavoratori quali la retribuzione legata a risultati di produttività. Per questo non ha fondamento l'obiezione che viene avanzata nel dibattito italiano, alla

migliore qualità e produttività dei rapporti di lavoro. Quindi rispondono a un interesse generale del nostro sistema paese, tanto più importanti oggi per uscire dalla crisi economica in atto. Ma queste forme di partecipazione agli utili e azionarie, come abbiamo visto anche nel dibattito parlamentare, incontrano ancora resistenze sia dagli imprenditori sia da una parte del sindacato (CGIL); perchè si teme che siano troppo "compromettenti" o troppo "rischiose". In realtà i lavoratori partecipano già al rischio aziendale, mettendo in gioco la stabilità del loro rapporto di lavoro, specie nell'attuale contesto economico. Tant'è che lo stesso scambio

privilegia una partecipazione azionaria negoziata col sindacato a livello aziendale, con una possibile gestione collettiva delle azioni, che permetta una presenza dei lavoratori azionisti negli organi societari, in particolare nei consigli di sorveglianza. Gli strumenti civilistici oggi disponibili non sono facilmente utilizzabili a questi fini. La necessità di soluzioni specifiche per rendere utilizzabile l'azionariato come via partecipativa è comprovata dalle esperienze straniere. Le soluzioni degli ESOP presentate in questo convegno sono particolarmente interessanti, perchè permettono la adozione di partecipazioni strategiche - o addirittura maggioritarie - da parte dei

lavoratori può consistere nei fondi pensione, ove le parti sociali presenti nei fondi possono indirizzare gli investimenti dei gestori, anche attraverso direttive di voto nelle società in cui partecipano (ad es. per favorire investimenti in settori innovativi, labour friendly, per lo sviluppo dei territori, etc. Ma finora questa possibilità è stata poco utilizzata. In realtà le prospettive forti di partecipazione finanziaria dei lavoratori azionisti non sono state considerate nel nostro dibattito, e neppure nei lavori parlamentari. Le esperienze presentate in questo convegno contengono stimoli molto utili per approfondirle e per introdurle finalmente nell'agenda politica.



Una panoramica sulla partecipazione nell'Unione Europea

La IV Relazione Pepper presenta dati consistenti che confermano che negli ultimi dieci anni vi è stato uno sviluppo significativo

Nel 2008/9 la quarta relazione Pepper fornisce per la prima volta una panoramica completa sulla partecipazione dei lavoratori in tutti gli Stati membri e nei Paesi candidati dell'Unione Europea. Inoltre, offre una serie di dati empirici complessivi sulla partecipazione dei lavoratori nei 27 Stati membri e nei due Paesi candidati, sul suo significato nella prassi economica, sugli ostacoli giuridici e sulle prospettive future. Il rapporto è costituito da tre elementi complementari essenziali che si sovrappongono l'uno all'altro: descrizione dell'ambito legislativo, degli incentivi fiscali e di altro tipo, dell'atteggiamento delle parti sociali, divisi per schede-paese; benchmarking della partecipazione finanziaria, cioè, portata e natura dei regimi di partecipazione finanziaria nell'ambito delle varie schede-paese; analisi comparata delle politiche e delle caratteristiche nazionali che influenzano l'applicazione della partecipazione finanziaria fornendo un contestuale quadro di riferimento per ogni singolo profilo.

Le relazioni Pepper hanno analizzato i regimi promossi dall'Unione Europea. Si trattava di piani a livello aziendale su larga scala legati all'andamento aziendale (che al tempo stesso non escludevano la partecipazione al capitale

dell'azienda). Erano quindi esclusi i regimi di partecipazione agli utili su base individuale (*gain sharing*), i regimi occasionali di partecipazione agli utili con ripartizione del premio in denaro (*irregular cash-based profit sharing*), i regimi di diritto d'opzione riservati ad un numero ristretto di beneficiari (*share option schemes not broadly based*) e i regimi di diritto d'opzione riservati esclusivamente ai dirigenti (*executive stock option*).

Sintesi dei risultati

La quarta relazione Pepper presenta dati consistenti che, al di là delle loro fonti, confermano che negli ultimi dieci anni vi è stato uno sviluppo significativo della partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa. Questa affermazione vale sia per la partecipazione agli utili sia per l'azionariato dei lavoratori, anche se il primo strumento è molto più diffuso del secondo. In tutta Europa la percentuale di aziende che offrono i vari regimi Pepper è in crescita. Tra il 1999 ed il 2005 i piani di azionariato offerti a tutti i dipendenti sono passati dal 13% al 18%, i regimi di partecipazione agli utili dal 29% al 35% (dati Cranet, medie ponderate di tutti i paesi inclusi in entrambi i campioni). tuttavia, nonostante si sia registrata questa dinamica positiva, sembra che la partecipazione

finanziaria abbia coinvolto una proporzione significativa dei lavoratori solo in pochissimi paesi.

Sintesi delle Raccomandazioni

Alla luce di quanto esposto si evidenziano cinque aree di politica che necessitano di interventi aggiuntivi:

- *Promozione dei regimi Pepper a livello nazionale*

Postulato della Commissione -

L'accesso ai regimi di partecipazione finanziaria dovrebbe essere, in teoria, consentito a tutti i lavoratori dipendenti e deve essere complementare, non sostitutivo, ai regimi retributivi esistenti. Ulteriori azioni politiche concrete sono necessarie per estendere la portata di questi regimi.

Intervento e partecipazione dello Stato -

Proposte: aumentare la partecipazione finanziaria nelle aziende sovvenzionate in cambio dell'aiuto statale (es., New Opel); sostenere la partecipazione finanziaria attraverso le attività di prestito delle banche che ricevono garanzie statali, es. il finanziamento delle acquisizioni di capitale da parte dei lavoratori (*employee buy-outs*).

- *Sviluppo di un modello comune di partecipazione finanziaria in tutta Europa*

Promozione del modello europeo - L'approccio modulare ("Building

Block Approach") presentato nel 2008 a seguito dello studio "La partecipazione finanziaria per una nuova Europa sociale" finanziato dalla Commissione (DE/FR/EN/IT, prefazione di Hans-Gert Pöttering), contiene il quadro di una strategia corrispondente.

Realizzazione della strategia di

Lisbona - La partecipazione finanziaria migliora la competitività delle aziende europee rendendole più radicate sul territorio, aumentando la produttività e promuovendo lo sviluppo sostenibile. L'importanza della partecipazione finanziaria come strumento imprenditoriale dovrebbe essere evidenziato.

- *I regimi Pepper per le Pmi: i piani di azionariato dei lavoratori*

(ESOPs) Evitare rischi aggiuntivi

per i lavoratori - Nonostante i lavoratori, come in altri piani di partecipazione agli utili, siano incoraggiati a convogliare una parte della loro ricchezza in azioni dell'azienda per cui lavorano, correndo rischi concentrati, vi è una differenza fondamentale: il debito ESOP è finanziato da contributi puntuali versati dall'azienda al fondo dei dipendenti. In questo modo il regime fornisce benefici aggiuntivi al salario base del lavoratore che non viene in nessun modo toccato.

Soluzione per i trasferimenti di proprietà nelle Pmi - Il piano Esop, in quanto regime collettivo di partecipazione al capitale su base fiduciaria, fornisce un valido veicolo per i trasferimenti di proprietà aziendale, già utilizzato con successo per oltre 50 anni negli Stati Uniti.

- *Promozione dei regimi Pepper attraverso gli incentivi fiscali*

Aliquote fiscali reali - Nonostante la difficoltà nell'applicare gli incentivi fiscali a livello europeo, questi rimangono un potentissimo strumento per il miglioramento e l'incremento della partecipazione finanziaria. Per valutare le buone pratiche comparando i diversi regimi fiscali devono essere sviluppate "aliquote fiscali reali" per alcune situazioni particolari (reddito, situazione familiare, sviluppo del portafoglio).

Utilizzo di incentivi fiscali opzionali -

Gli incentivi fiscali non sono un pre-requisito ai regimi di partecipazione finanziaria ma la promuovono concretamente nei paesi dove sono in vigore. Nei paesi dove questi sono concessi volontariamente si possono evitare conflitti a livello nazionale.

- *Comunicare a governi e decisori politici le iniziative Pepper*

Promuovere la partecipazione finanziaria in tutta l'Unione Europea

- Lo sviluppo dei regimi di partecipazione finanziaria in tutta l'Europa è fortemente influenzata dalle politiche nazionali ed in particolare dalla presenza di un quadro di riferimento legislativo ad hoc, di incentivi fiscali e di altri vantaggi finanziari. La Commissione potrebbe disseminare informazioni e proposte a questo riguardo, continuando così le iniziative prese in precedenza in questo ambito.

Gestire la mancanza di dati - In linea con le precedenti attività della Commissione, un'iniziativa comunitaria dovrebbe promuovere un'indagine comparativa a livello europeo sulla partecipazione finanziaria, il benchmarking realizzato dalla quarta relazione Pepper rappresenta un compromesso che intende colmare la mancanza di dati senza intraprendere una nuova indagine.

(Lo scritto qui pubblicato è una sintesi di The Pepper IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union)