

Il valore della partecipazione nelle Pmi

di Roberta Caragnano

La partecipazione nelle piccole e medie imprese (Pmi) può risolvere il problema della successione e pianificazione del *ricambio* generazionale nelle aziende familiari presenti in larga parte nel tessuto produttivo italiano.

La questione relativa alla sopravvivenza delle imprese alla seconda o addirittura alla terza generazione si confronta con le sfide del terzo millennio, quali la globalizzazione dei mercati su scala mondiale. All'interno di questo scenario, il passaggio del testimone rappresenta un elemento cruciale e strategico per l'azienda al punto da condizionarne fortemente lo sviluppo futuro soprattutto nelle realtà imprenditoriali di dimensioni medio-piccole, fortemente incentrate sulla figura dell'imprenditore-fondatore.

Il problema non è solo italiano ma europeo. La Commissione nel marzo 2006 ha emanato una comunicazione con cui affermava

che, con l'invecchiamento della popolazione europea, un terzo degli imprenditori della UE, in particolar modo nelle aziende a conduzione familiare, si sarebbe ritirato nell'arco di 10 anni. Ciò preannunciava un significativo aumento di trasferimenti di attività e la riduzione di circa 690.000 piccole e medie imprese e di 2,8 milioni di posti di lavoro ogni anno.

In Italia i dati fotografano una situazione poco confortante: 8 imprenditori su 10 giudicano impossibile la successione con un rischio di riduzione di circa 600.000 posti di lavoro. Secondo un recente sondaggio svolto da un campione di imprese del nord-est la successione è vista come un problema per l'80% degli imprenditori intervistati e di età maggiore di 60 anni.

Il tema della successione dell'impresa è legato alla questione del finanziamento e della fragilità aziendale delle Pmi anche alla

luce del pesante cuneo fiscale presente nel nostro Paese.

I piani di azionariato c.d. Esop, che rappresentano modelli di buone pratiche negli Stati Uniti, in Gran Bretagna e Irlanda e che consentono ai dipendenti di diventare proprietari delle azioni della società in cui lavorano, possono arginare il fenomeno. Si pensi che solo negli Usa, dai dati di uno Studio di Fortune, ci sono circa 11.000 piani Esop che coinvolgono 10 milioni di lavoratori. La maggior parte dei piani sono sponsorizzati da aziende private: 3.500 detengono la maggioranza dell'azienda e circa 2.000 sono il 100% della proprietà.

Gli Esop funzionano come fondi pensione per cui l'azienda versa i contributi dei dipendenti, sottoforma di azioni, ad un fondo della società. Il fondo, di proprietà dei lavoratori, può utilizzare le risorse per finanziare piani di successione aziendale. Tale modalità comporta dei vantaggi sia per i lavoratori sia per l'impresa. Se da un lato i dipendenti si sentono più coinvolti nella vita aziendale e sono più motivati, dall'altro l'impresa è più produttiva e può, ad esempio, ricorrere ai piani Esop per finanziare con proprie risorse, un aumento di capitale. Ciò consente all'azienda di non vendere azioni all'esterno e, quindi, di far rimanere il controllo della società nelle mani della famiglia o di un gruppo di dipendenti. Allo stesso tempo i lavoratori che hanno prelevato l'azienda ben conoscono il valore patrimoniale della stessa e questo non può che incidere positivamente sulla produttività ol-

tre a rinsaldare il senso di appartenenza.

La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, pertanto, può rappresentare un valido strumento imprenditoriale per affrontare le sfide del futuro e salvaguardare i livelli occupazionali.

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Adapt – Fondazione Marco Biagi

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquista del Lavoro*, 13 novembre 2009.

Sul tema della partecipazione si possono consultare la comunicazione *Implementing the Lisbon Community Programme for Growth and Jobs, on the Transfer of Businesses – Continuity through a new beginning*, COM(2006)117 def., e i documenti raccolti nell'Osservatorio Partecipazione dei lavoratori, in www.adapt.it.