

# L'analisi Quando i dipendenti partecipano all'utile

\*\*\* ROBERTA CARAGNANO \*

La partecipazione, da tempo parte integrante del modello sociale europeo, è diventata oggi la sfida dell'Unione europea per la crescita e la competitività delle imprese. Il Comitato economico sociale europeo sta infatti elaborando una proposta di iniziativa in materia. L'obiettivo è delineare un quadro chiaro e dettagliato sullo sviluppo dei sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori nella prospettiva della strategia Europa 2020.

L'attenzione al tema della partecipazione finanziaria, sia nella forma di partecipazione agli utili che alla proprietà, negli ultimi anni sembra aver "cambiato pelle"; non è più solo un'istanza dei movimenti dei lavoratori ma esigenza ed obiettivo dell'impresa e delle sue strategie nella prospettiva della democrazia economica. È uno strumento che si connette al ruolo delle relazioni industriali e riflette il non facile passaggio dai sistemi produttivi di tipo fordista a nuovi assetti post-fordisti.

Un ruolo fondamentale nello sviluppo di strumenti partecipativi è giocato dalle istituzioni comunitarie e dai governi. Le politiche nazionali di sostegno, attraverso incentivi fiscali, possono rappresentare il punto di partenza per l'introduzione di regimi di questo tipo e recenti studi hanno infatti dimostrato che esiste una relazione positiva tra l'introduzione di un quadro legislativo di sostegno e lo sviluppo di strumenti partecipativi. La Francia che storicamente conosce uno dei migliori sistemi partecipativi ha un sistema di incentivi fiscali che operano sia sul fronte dell'intéressement, ossia della partecipazione facoltativa, sia su quello della participation obbligatoria per le imprese con più di 50 dipendenti.

Il Rapporto Pepper IV, pubblicato nel 2009,

documenta negli ultimi 10 anni un significativo aumento della partecipazione finanziaria dei lavoratori nella Ue a 27. Lo studio rileva un trend positivo: più del 15% dei lavoratori nel 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 i piani di azionariato offerti ai dipendenti sono passati dal 10% al 18% (si veda il grafico n. 1) mentre i regimi di partecipazione agli utili hanno avuto un incremento dal 19% al 26% (grafico n. 2). L'analisi comparata dimostra come la partecipazione finanziaria sia ancora poco sviluppata, con una copertura inferiore al 10% e presente solo nelle aziende di una certa dimensione, in Italia, Belgio, Cipro e in Spagna (per i dati si veda il grafico n. 2) dove negli ultimi tempi l'impiego di stock option è avvenuto solo a livello individuale.

Diversa è la situazione nei nuovi Stati membri della Ue. Se in alcuni Stati lo strumento partecipativo stenta a decollare, in altri, invece, anche se con diverse accentuazioni, si è fortemente sviluppato. Questo è il caso della Slovenia. Il Paese, sebbene tra quelli 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.

I dati nel complesso fotografano una situazione positiva a cui fa da sfondo uno scenario caratterizzato da un significativo cambiamento dei modelli organizzativi sempre più orientati alla flessibilità interna ed esterna. Se da un lato la partecipazione agevola la flessibilità dall'altro produce benefici reali ai lavoratori, in termini di motivazione, alle imprese ed alle economie nazionali in termini di maggiore produttività e competitività.

Tuttavia vi sono ancora sfide vecchie e nuove e obiettivi importanti da raggiungere; tra questi la necessità di un quadro legale europeo che disciplini compiutamente la materia.

\* Ricercatrice Adapt

