

La realtà partecipativa nell'Unione Europea

Relazione intervento Convegno Confcommercio 20 ottobre 2011, *La bilateralità nel terziario: un modello di responsabilità condivise per una nuova stagione di crescita del Paese*

di Roberta Caragnano

La partecipazione nel contesto dell'unione europea: definizione

La partecipazione dei lavoratori alla gestione, ai risultati e ai profitti delle imprese è un tema che negli anni ha acquistato nuova linfa nel contesto europeo, e grande impulso anche a livello di legislazioni nazionali, in quanto la diffusione di schemi partecipativi è considerata uno strumento per facilitare lo sviluppo di un modello evoluto di relazioni industriali in una logica di fidelizzazione e promozione.

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.

L'esperienza comparata è univoca nel segnalare come i sistemi partecipativi siano quelli in grado di conferme maggiore competitività al sistema produttivo pur nella diversità dei sistemi stessi.

Jean-Claude Juncker infatti sottolinea ciò nella sua introduzione al Rapporto Pepper IV, *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*, e ribadisce che «[...] La partecipazione finanziaria dei dipendenti ai profitti delle aziende per le quali lavorano, come elemento aggiuntivo alla retribuzione mensile, non è altro che l'attuazione pratica dell'idea che la creazione di ricchezza in una azienda è il principale risultato del lavoro e del know-how dei suoi dipendenti. Al datore di lavoro offre, invece, la possibilità di armonizzare i propri interessi con quelli dei dipendenti, di legare parte del costo del lavoro al rendimento aziendale e se ben organizzata, di aumentare la motivazione [...]». Prima di entrare nello specifico del tema e degli aspetti regolativi, al fine di indagare le potenzialità del ricorso a strumenti partecipativi, però, appare opportuno fornire una definizione semantica più completa del concetto "partecipazione dei lavoratori", ricco di connessioni pratiche oltre che teoriche, stante anche l'intenso dibattito esegetico sulla nozione e definizione - non solo giuridica - che stimola l'attenzione delle parti sociali e del mondo economico-imprenditoriale per le diverse implicazioni che genera. Se la partecipazione nella sua accezione classica può essere considerata, nei termini di Cella e Treu, una 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; oggi la partecipazione può essere intesa, così come condivisa da Poutsma, in senso ampio come «ogni processo che consenta ai lavoratori di esercitare una qualche influenza sul proprio lavoro, sulle condizioni e sui risultati del proprio lavoro» e dunque comprensiva anche delle procedure di informazione e consultazione, ancorché non determinanti ai fini delle decisioni dei manager. In senso stretto, invece, afferma «all'insieme di organismi e procedure, che possono essere istituiti a livello dell'impresa societaria o delle sue articolazioni organizzative per imporre decisioni comuni su materie ricomprese nel potere di gestione dell'impresa». Ma quando parliamo di partecipazione, sia nel contesto italiano che in quello europeo, a quale forme ci riferiamo, sotto quale lente leggiamo il fenomeno e quali sono le

chiavi di lettura? La partecipazione infatti ha maglie ampie e interessa non solo il campo giuridico ed economico ma anche quello sociale e sociologico a dimostrazione che la partecipazione dei lavoratori «tanto nell'impresa attraverso il loro responsabile coinvolgimento decisionale e operativo; quanto all'impresa attraverso il concorso alla definizione del suo dover essere e dei suoi obiettivi generali» assume una molteplicità di manifestazioni e si presenta come un prisma con molte sfaccettature in un contesto nel quale relazioni interne, contrattuali e partecipative si combinano reciprocamente in modo tale da poter assicurare un miglior bilanciamento degli interessi di tipo socio-economico.

Se consideriamo la partecipazione da un punto di vista strettamente giuridico questa nella sua concezione classica può essere: antagonistica, collaborativa e integrativa. Nel primo modello, che tende alla modificazione effettiva della asimmetria del rapporto di lavoro salariato, la partecipazione è intesa come strumento che consente il superamento del tradizionale rapporto capitale-lavoro. In questa tipologia rientrano le forme del cd. "controllo operaio": l'impresa cooperativa e l'impresa autogestita.

Il secondo modello, ossia la partecipazione collaborativa, contempla la possibilità, per i lavoratori, di migliorare la posizione socio-economica e di correggere determinate asimmetrie senza modificare l'assetto istituzionale del capitalismo e la ragione sociale dell'impresa. La partecipazione, in questa accezione, ha compiti ed istituti che consentono il contemperamento tra il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e le esigenze dell'impresa; rientrano nella partecipazione collaborativa il modello della codeterminazione tedesca e il modello concertativo tra imprese, sindacati e istituzioni tipico delle realtà italiane e spagnole.

La partecipazione integrativa, infine, 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. Appartengono a questo modello le esperienze più tipiche della realtà anglosassone che attraverso gli strumenti dei gain-sharing e profit sharing realizzano una comunanza di interessi ed obiettivi tra gli attori dell'impresa.

Il ruolo, il livello della partecipazione e il riconoscimento dei diritti e degli strumenti partecipativi all'interno del contesto aziendale-imprenditoriale sono espressione del modello organizzativo e della volontà del management di incentivare il dialogo con i lavoratori e/o con le loro rappresentanze in una ottica di pace sociale.

Alla luce di tali considerazioni e per avere un quadro più completo sulle forme della partecipazione appare opportuno anche distinguere i regimi forti (o organici), di partecipazione dei lavoratori al governo dell'impresa e i regimi deboli (o procedimentali). Nei primi rientrano tutti quei meccanismi di partecipazione strategica obbligatori per legge e regolamentati in modo stringente come nel modello tedesco, altrimenti definito renano. In tali tipologie si consente ai lavoratori di concorrere alle decisioni dell'impresa mediante la partecipazione, diretta o tramite rappresentanti, agli organi della società. In quest'ultimo caso, la partecipazione può poi essere più o meno forte a seconda di quale sia l'organo sociale in cui lavoratori sono presenti; fermo restando che con la partecipazione alle decisioni si fa riferimento ad un coinvolgimento e più propriamente ad un concorso (peraltro minoritario, se non si vuole capovolgere il senso complessivo dei rapporti tra impresa e lavoro) nella formazione di regole e non ad un potere decisionale assoluto ed autonomo. In generale è proprio a tale forma di partecipativa cd. classica o forte, caratteristica del modello tedesco ma anche olandese e austriaco, che allude l'Unione europea quando fa riferimento alla partecipazione.

Tuttavia non mancano fattispecie particolari come nel caso del Portogallo dove nonostante la Costituzione preveda e promuova forme di partecipazione forte per le imprese pubbliche, di fatto vi è una scarsa effettività di tali diritti anche nella forma dei diritti di informazione e consultazione; di contro maggiore effettività è presente in Slovenia, Ungheria, Slovacchia e Polonia anche se in quest'ultima solo nelle imprese a prevalente partecipazione statale. I regimi deboli, invece, sono quelli in cui i meccanismi di partecipazione non sono previsti *ex lege* ma sono parte di convenzioni non formalizzate in leggi: questo è il caso giapponese dove la partecipazione si esaurisce nel

dovere, per il datore di lavoro, di informazione e consultazione mentre alcuna competenza decisionale è attribuita ai lavoratori.

Allo stesso tempo parlare di partecipazione dei lavoratori significa non tralasciare l'analisi delle componenti micro e macroeconomiche e il rapporto con la flessibilità interna fermi restando gli input comunitari. Un dato oggettivo è che la partecipazione è comunque uno strumento di redistribuzione della ricchezza, 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. Tanto è stato ribadito dall'Unione Europea nei suoi atti, nonché nella Strategia Europea per l'Occupazione, dove è stato ed è ancora oggi più volte sottolineato il ruolo chiave della partecipazione *tout court* e del suo legame con la qualità, la produttività del lavoro e delle relazioni industriali. In linea con tale orientamento si è posto anche il Rapporto del Gruppo di Alto Livello sulle Relazioni Industriali e il cambiamento nell'Unione Europea del marzo 2000 il quale sosteneva, in chiave valutativa e prospettica, come la qualità dell'occupazione dipenda dalla qualità delle relazioni industriali e dal rafforzamento della cultura e degli istituti partecipativi. Non solo. Il coefficiente di partecipazione dei sistemi Paese è indice di verifica della qualità dei sistemi di relazioni industriali insieme al dialogo sociale e alla partecipazione finanziaria.

Le caratteristiche e le modalità della partecipazione finanziaria nel quadro comparato

Nel quadro europeo la diffusione di schemi di partecipazione dei lavoratori, prevista già agli inizi degli anni Novanta, è considerata uno strumento per facilitare lo sviluppo di un modello "evoluto" di relazioni industriali in una logica di fidelizzazione e promozione. Nello sviluppo di strumenti partecipativi, un ruolo importante è svolto dai governi nazionali che adottano politiche orientate verso la diffusione e realizzazione di forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori e recenti studi hanno infatti dimostrato che esiste una relazione positiva tra introduzione di un quadro legislativo di sostegno e sviluppo di strumenti partecipativi.

I governi nazionali contribuiscono alla costruzione di un ambiente giuridico e fiscale favorevole quando predispongono un quadro legislativo chiaro e dettagliato e prevedono incentivi fiscali. Come emerge dal Rapporto Pepper I tra gli Stati membri esistono sostanziali differenze in relazione alla diffusione e alle caratteristiche di tali modelli e ciò è avvalorato anche dagli studi della Commissione europea e della Eurofound. Alcuni Stati membri, come Francia e Regno Unito, sostengono la partecipazione finanziaria mediante incentivi fiscali e altre forme previste dalla legge; tali schemi adottati per tutti i lavoratori dipendenti (comprese le opzioni di sottoscrizione) sono relativamente diffusi nei Paesi in cui sono previsti piani di risparmio a supporto dell'acquisizione di azioni. In generale, la partecipazione finanziaria si è diffusa soprattutto nelle grandi aziende europee, mentre le imprese di piccole e medie dimensioni incontrano problemi particolari nell'introdurre regimi di questo genere in termini anche di costi elevati e aggravio amministrativo. Nei Paesi dove la partecipazione esiste da più tempo le stesse organizzazioni sindacali godono di diritti di partecipazione o in qualche modo entrano nelle istituzioni partecipative; questo è il caso della Svezia dove il sindacato, unitario e fortemente centralizzato, controlla la partecipazione interna a livello societario e ha il diritto di nominare due membri permanenti del consiglio di azienda, senza per questo venir meno alla funzione contrattuale.

Dal punto di vista strettamente tecnico gli strumenti partecipativi sono differenti e si passa da forme di *profit-sharing* a *gain-sharing* a *share-ownership*.

Il Paese che conosce il più ampio ricorso ai modelli di *profit-sharing*, è la Francia, seguita da Finlandia, Olanda e Germania. Regolato a partire dal 1967, l'istituto francese della participation trova applicazione obbligatoria in tutte le imprese con più di cinquanta dipendenti tenute a versare con cadenza annuale parte degli utili netti ottenuti, qualora superino il 5% del capitale sociale, a favore di una *reserve special de participation*. L'ammontare delle somme versate viene distribuito indistintamente tra tutti i prestatori di lavoro, con l'unica esclusione dei dipendenti con meno di tre

mesi di anzianità, in proporzione alla retribuzione di ognuno salvo che venga fissato in sede di contrattazione collettiva un salario standard per favorire i livelli salariali più bassi. La ripartizione non implica l'immediata liquidazione delle somme erogate a titolo di participation, prestandosi piuttosto ad investimenti diversificati. Tra i possibili impieghi dei fondi costituiti in connessione alla redditività aziendale è contemplata l'istituzione di piani di azionariato per i dipendenti finalizzati o ad un ampliamento della precedente base proprietaria, previo aumento di capitale sociale riservato ai lavoratori, oppure alla riallocazione di quote di capitale già in circolazione. Schemi di *profit-sharing* sono ampiamente adottati anche in Inghilterra e Irlanda.

Nel Regno Unito le prime forme di partecipazione agli utili si ebbero nel 1865 nelle miniere di carbone della Cornovaglia dove in alcuni contratti vennero inserite delle clausole che impegnavano i lavoratori a non aderire ad alcun sindacato, come nel caso della Kerry Briggs Son & Co mentre nel 1978 il *Finance Act* introdusse forme di erogazione salariale di tipo variabile erogate sotto forma di quote azionarie delle imprese. Per attuare il piano il governo laburista, fece ricorso ad agevolazioni fiscali per le aziende che offrivano azioni alla generalità dei dipendenti; tale forma, conosciuta come ADST (*Approved Deferred Share Trust*) prevedeva e prevede ancor oggi l'allocazione delle azioni presso un soggetto fiduciario (trust) e dei vincoli di intrasferibilità temporanea delle stesse. In questa fattispecie i benefici fiscali possono essere goduti dal dipendente nel caso in cui le azioni sono amministrate da un fondo fiduciario per due anni oppure cinque anni se i dipendenti vogliono godere dell'esenzione totale dell'imposta sui redditi. Successivamente il *Finance Act* n. 2 del 1987 istituì forme di retribuzione legate al profitto aziendale, i cd. PRP (*Profit Related Pay*) nei quali una parte della retribuzione del lavoratore era correlata ai risultati complessivi dell'impresa e non a quelli del singolo lavoratore come invece avveniva con le forme ordinarie di *bonus*, ma questa disciplina fu accolta con non poche critiche nonostante i vantaggi per le aziende e per i dipendenti derivanti dall'applicazione di tali schemi retributivi.

Le caratteristiche dei piani sono diverse. In primo luogo gli schemi premianti elaborati dalle imprese devono essere previsti in appositi progetti di erogazione variabile da depositare almeno 3 mesi prima della sua applicazione ed essere approvati dagli organismi competenti. Inoltre l'erogazione salariale così istituita deve riguardare almeno l'80% dei dipendenti e la variabile fondamentale per il calcolo del premio è l'utile netto che deve permettere di erogare almeno per un anno il 5% del salario di ogni dipendente.

Oggi nel Regno Unito le maggiori tipologie di schemi di partecipazione finanziaria dei prestatori di lavoro sono quelle regolamentate dall'*Inland Revenue* e gli *Unapproved Schemes* ovvero piani non approvati dall'autorità fiscale.

Il ricorso a forme differenti di partecipazione finanziaria è lo specchio della funzione che le politiche dei vari Stati attribuiscono al fenomeno. Gli studi sulla realtà della partecipazione in Francia e Germania e in parte anche in Spagna indicano con sufficiente chiarezza come in alcuni Stati la partecipazione finanziaria assolva a una funzione di sostanziale flessibilizzazione della struttura salariale. In Germania la partecipazione finanziaria assume primariamente la funzione di mezzo e fine per modificare il sistema retributivo concordato a livello collettivo in modo da includere una variabile legata agli andamenti (competitività/produttività) della impresa. Analogò è il caso francese dove la partecipazione finanziaria tende a influenzare le dinamiche salariali (a loro volta influenzate dal salario minimo interprofessionale) e a surrogare l'endemica difficoltà degli attori sociali nel promuovere e rendere stabili forme efficaci di dialogo all'interno della impresa. Nel Regno Unito, per contro, i sistemi di partecipazione finanziaria sono sostanzialmente volti a incentivare la concorrenza tra i lavoratori.

In Germania, dove più radicata è l'esperienza partecipativa (si pensi alla codeterminazione, *Mitbestimmung*) e vi è un sistema fondato su relazioni industriali più solidaristiche, l'organizzazione sindacale è presente sia nei consigli di unità produttiva che in quelli di sorveglianza, nei quali è presente anche una forma di contrattazione tra azionisti e dipendenti anche se permangono elementi di potenziale conflitto e contraddizione. Accanto a modelli di cogestione la Germania conosce anche forme di azionariato dei lavoratori; un primo esperimento, infatti, è quello

menzionato con riferimento ad una proprietà terriera nei pressi di Breslau nel 1924 (anche se si trattava di una forma di partecipazione agli utili) mentre la prima vera e propria forma di partecipazione dei dipendenti al capitale si è realizzata nel 1921 quando il Gruppo Krupp trasferì a propri prestatori di lavoro azioni privilegiate. Dopo la seconda guerra mondiale si svilupparono diversi modelli di partecipazione che consentirono ai dipendenti di prender parte alle società presso le quali lavoravano e nel 1950 molte di queste società «partecipate» formarono l'Associazione per la Promozione della Partnership nell'Economia (AGP) che ancor oggi elabora schemi di partecipazione dei lavoratori alle varie società, oltre a fornire assistenza e sostegno per la preparazione e l'introduzione dei medesimi. A partire dagli anni Sessanta, invece, si sono susseguite una serie di leggi (nel 1961, 1965, 1970, 1984, 1987 e da ultimo quella del 2009) riguardanti la formazione del capitale. I capisaldi della legge del 2009, che si basa sempre sul meccanismo della volontarietà, sono diversi e comunque tutti di matrice fiscale (prevedono sgravi contributivi e fiscali) ed offrono vantaggi sia ai lavoratori sia alle aziende. In particolare 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 di pacchetti azionari, anche nel caso in cui si tratti di partecipazioni finanziarie in altre imprese. Secondo la nuova previsione i dipendenti ricevono dallo Stato un «premio di risparmio» sui benefits dell'accumulazione di capitale pagati dal datore di lavoro. Allo stesso modo quote di salario investite su richiesta del dipendente per conseguire un'accumulazione di capitale sono anch'esse considerate benefits da accumulazione di capitale. Tutti i pagamenti e i benefits a titolo pecuniario emessi dal datore di lavoro per la partecipazione nell'azienda sono, in via di principio, conteggiati come parte del salario o dello stipendio del dipendente e sono quindi soggetti alla tassazione sul reddito e ai contributi sociali. Anche i pagamenti in unica soluzione e la distribuzione dei profitti, investiti immediatamente nell'azienda in un regime di partecipazione finanziaria, sono soggetti alla normale tassazione e ai contributi sociali. Una eccezione è rappresentata proprio dal caso in cui il prestatore di lavoro intenda acquistare azioni della società; in tale ipotesi la legge sulla tassazione dei redditi (EStG), prevede che il datore di lavoro può garantire al dipendente un sussidio esente da tassazione e contributi sociali. Una importante novità è la previsione di un Fondo speciale (*Mitarbeiterbeteiligungssondervermögen*), operativo dal mese di aprile 2009, che può funzionare sia a livello locale che di comparto e pensato per facilitare la partecipazione finanziaria nelle piccole e medie imprese (PMI). La creazione del Fondo, però, non ha consentito il decollo dei piani di azionariato così come si auspicava; le cause sono nel meccanismo di attuazione che è abbastanza farraginoso e costoso e che comunque, anche dal punto di vista operativo, è poco allettante per i lavoratori. Nella pratica il Fondo è gestito da una società esterna, che funge da intermediaria, alla quale sono versate le quote azionarie concesse ai dipendenti e - se ci sono - gli investimenti dei lavoratori. La società (intermediaria) o Fondo a sua volta, deve investire il proprio patrimonio in azioni delle società (PMI) che partecipano al Fondo stesso versando le suddette quote di partecipazione presso l'azienda in cui il dipendente lavora, in tal caso la quota minima di investimento è del 60%. Se invece si decide di investire nel mercato di capitali esterni la soglia massima di investimento è del 40% (per garantire un minimo di diversificazione degli investimenti). Il sistema così strutturato incontra limiti di diversa natura. In primo luogo la possibilità di investire anche in mercati esterni non appare un significativo vantaggio né per il lavoratore né per l'azienda la quale al massimo può solo vantare un ritorno dell'investimento pari al 60%. Inoltre la facoltà della società intermediaria di decidere di investire in modi differenti, all'interno delle aziende che partecipano, come ritiene più opportuno senza alcun vincolo, fatta eccezione per le percentuali su citate del 60% e 40%, è un altro limite in quanto il Fondo può ben decidere anche di non investire in nessuna delle aziende che partecipano. A ciò si aggiunge l'aggravio dei costi in quanto la gestione del Fondo ad opera dell'ente intermediario è onerosa e rappresenta un costo aggiuntivo per l'azienda abbassando la sua redditività; il tutto aggravato dal fatto che le modalità di gestione dello stesso non sono tra quelle standard e quindi prevedono procedure differenziate caso per caso il che aumenta i costi per l'azienda.

Alla luce di tali considerazioni e procedendo ad una valutazione comparativa tra la struttura prospettata del citato fondo e le forme di investimento in titoli diversificati o *Festgelkonto* la rendita del Fondo probabilmente rappresenterà un ritorno minimo per il lavoratore.

Queste sono le motivazioni principali per le quali tale modello di azionariato a più di un anno dalla sua operatività non ha aggiunto i risultati tanto auspicati così come in già precedenza evidenziato dal mondo accademico tedesco che aveva sottolineato la difficile fattibilità del progetto.

In definitiva il ruolo degli Stati è fondamentale, tuttavia i ritardi di certi governi nazionali potrebbero non essere dettati da colposo disinteresse, quanto piuttosto dal clima e dal modello delle relazioni industriali in vigore e dalla volontà di lasciare determinate scelte all'autonomia collettiva, così come avviene in Italia dove tradizionalmente vige il modello contrattuale (e, dunque, antagonistico/conflittuale) di relazioni industriali, e dove l'ordinamento delega alla contrattazione collettiva la determinazione dell'entità e delle modalità retributive. È risaputo peraltro che la partecipazione finanziaria stenta ad attuarsi in un clima di relazioni industriali non cooperativo.

Lo stato dell'arte della partecipazione in Italia

La nostra Carta costituzionale agli artt. 46 e 47 prevede rispettivamente che «la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare [...] alla gestione delle aziende» e «incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme. [...] favorisce l'accesso del popolare [...] al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del paese».

A livello legislativo il codice civile ha apprestato tutela, sulle forme retributive collegate agli utili aziendali, con le previsioni contenute negli artt. 2349, 2358, 2441 e che trovano il loro fondamento nell'art. 2099, comma 3, per cui «il prestatore di lavoro può essere anche retribuito in tutto o in parte Per l'attribuzione di azioni di società quotate ai dipendenti i riferimenti normativi sono l'art. 2349, che disciplina le fattispecie dell'assegnazione gratuita di azioni da parte di una S.p.A. ai propri dipendenti, l'art. 2358 comma 3 e l'art. 2441, ultimo comma, relativo all'offerta aziendale di azioni di nuova emissione ai propri lavoratori. L'art. 2349 c.c. al comma 1 statuisce che se lo statuto societario 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». Per tali azioni la società può stabilire «norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento e ai diritti spettanti agli azionisti». Al comma 2, invece, è prevista, sempre con delibera dell'assemblea straordinaria, l'assegnazione di strumenti finanziari diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o anche diritti amministrativi escluso il diritto di voto nell'assemblea generale degli azionisti.

Tale fattispecie presenta una particolarità che al tempo stesso fa sì che la norma rientri nell'ambito di una ipotesi eccezionale e derogatoria dell'art. 2442 c.c. secondo cui le azioni derivanti da aumenti gratuiti di capitale sociale devono essere attribuite agli azionisti in misura proporzionale alla parte di capitale sociale che essi già detengono, ma che rappresenta, come sottolineato da buona parte della dottrina, forse anche l'elemento che ha impedito la diffusione dello strumento (sul punto per tutti cfr. L. Spagnuolo Vigorita, *Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro*, in *DRI*, 2000, n. 1, 3-10, per approfondimenti si rinvia alla literature review, *La partecipazione dei lavoratori*, sul sito www.adapt.it, indice A-Z, voce *Partecipazione*). Per la piena operatività dell'art. 2349, di fatto, occorrono due delibere assembleari: una dell'assemblea generale, che destina una quota degli utili a riserva e l'altra dell'assemblea straordinaria che aumenta il capitale sociale assegnando le azioni ai dipendenti. La caratteristica di tale meccanismo sta da un lato nella individualità della distribuzione azionaria, che è un requisito di natura dispositiva, per cui le parti nell'ambito della loro autonomia negoziale sono libere di assegnare tali azioni ad un singolo o ad una pluralità, e dall'altro nell'elemento delle “speciali categorie” di azioni che, per il diritto commerciale, sono tutte quelle azioni fornite di diritti diversi da quelli tipici previsti dalla disciplina legale e che come tali si contrappongono alle azioni ordinarie. La presenza di azioni speciali

comporta una modifica dell'organizzazione interna della società per la contemporanea presenza, nella compagine societaria, di diversi gruppi di azionisti con interessi parzialmente non coincidenti. Questo è un elemento da considerare e non sottovalutare perché in grado di incidere sui delicati equilibri organizzativi e sulle variabili aziendali quali le politiche retributive, del personale e sul sistema delle relazioni industriali.

Il co-interessamento dei lavoratori alla gestione e ai risultati della società, attraverso l'acquisizione della qualità di soci, è favorito dal legislatore anche sotto altri profili come quello dell'art. 2441, comma 8, c.c. La norma consente di escludere o limitare il diritto di opzione per gli azionisti sulle azioni a pagamento di nuova emissione, per consentire che le stesse siano offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o ai dipendenti di società che la controllano o che da essa sono controllate. L'esclusione deve essere deliberata con le normali maggioranze dell'assemblea straordinaria quando le azioni riservate ai dipendenti non superano un quarto delle azioni di nuova emissione o, nelle società quotate, l'aumento non ecceda l'un per cento del capitale (*ex art. 134, comma 2, TUF*). In caso diverso la delibera deve essere approvata da oltre la metà del capitale sociale anche in assemblea di seconda e terza convocazione.

Una ulteriore forma di azionariato prevista dal legislatore è quella contenuta nell'art. 2358 c.c per cui 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 quelle di società controllanti o controllate. In questi casi le somme impiegate e le garanzie prestate debbono essere contenute nei limiti degli utili distribuibili, regolarmente accertati, e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato.

Nel nostro Paese il lavoro di raccolta e messa a sistema della normativa in materia ha preso forma nel «Codice della partecipazione»; un corposo “compendio” è diviso in 5 macroaree: *Normativa comunitaria, Normativa nazionale, Disegni e progetti di legge, Accordi sindacali, Buone pratiche* e che rappresenta una *roadmap* della normativa italiana vigente in materia. Il «Codice» raccoglie leggi nazionali e regionali ma anche prassi amministrative che regolano il regime fiscale e contributivo dalle diffuse *stock option* alle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, accordi di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, Avvisi comuni e accordi interconfederali più significativi di recepimento della normativa comunitaria in materia. Al testo segue una *Nota ragionata sulla documentazione internazionale* e quindi sulla legislazione straniera e 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. La volontà è stata precisa: non calare dall'alto un modello di “partecipazione” omogeneo e valido per tutti ma cercare un punto di equilibrio con la collaborazione attiva delle parti sociali puntando sulla autoregolamentazione. Ciò ha significato per le parti sociali il vicendevole riconoscimento dell'esistenza di obiettivi comuni condivisibili, primi fra tutti quelli della solidità competitiva delle imprese e del rispetto e della valorizzazione del lavoro. 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».

Excursus normativo comunitario

Il tema della partecipazione finanziaria dei lavoratori ha trovato slancio nel contesto europeo ed internazionale negli anni Ottanta con le teorizzazioni sulla c.d. *share economy* e sulla democrazia economica. Se per quel che riguarda i diritti di informazione e consultazione la Comunità europea è intervenuta con l'emanazione di direttive, per la partecipazione finanziaria, invece, l'azione non si è concretizzata in norme cogenti ma si è manifestata solo con atti non vincolanti soprattutto per la presenza «dell'assorbente profilo retributivo delle questioni connesse alla partecipazione economica

e finanziaria». Nel contesto europeo il primo atto è stato il Memorandum del 1979, a cui è seguita la Risoluzione del Parlamento europeo del 1983, la Raccomandazione del Consiglio n. 92/443/CEE del 27 luglio 1992 e da ultimo il parere è il Parere del Comitato Economico Sociale Europeo (CESE) sulla *Partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa* adottato il 21 ottobre il quale si propone di riprendere il dibattito sulla tematica al fine di darne nuovo impulso, sensibilizzare l'opinione pubblica e le parti sociali sia a livello europeo sia negli Stati membri ad interessarsi all'argomento e ad individuare gli ostacoli che si pongono rispetto all'implementazione di strumenti partecipativi per elaborare soluzioni. In tal senso il parere propone possibili misure ad hoc da adottare su scala europea. Un principio è basilare: 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. Vi è di più. Deve essere comprensibile per i lavoratori e, in questa misura, completare altre forme di partecipazione dei lavoratori, deve rimanere separata dai sistemi pensionistici ma comunque può rappresentare una risorsa previdenziale aggiuntiva a livello individuale. Un altro aspetto importante che il parere sottolinea è la necessità di divulgare e favorire la diffusione di buone pratiche in materia.

Il CESE condivide l'applicazione su base regolare di sistemi partecipativi, il calcolo secondo una formula predefinita, l'applicazione complementare rispetto al sistema di retribuzione tradizionale, l'applicazione sia alle imprese del settore privato sia a quelle del settore pubblico, accanto alla informazione e formazione dei lavoratori sui regimi offerti. Si conferma altresì la Comunicazione della Commissione Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti del 2002.

Le proposte sono: l'emanazione di una raccomandazione del Consiglio relativa alla creazione di una piattaforma europea per la partecipazione finanziaria dei lavoratori 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; la promozione della partecipazione attraverso incentivi fiscali nella misura in cui abbiano un carattere opzionale e non entrino in conflitto con il diritto nazionale e, quindi, 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. Parimenti si valuta la possibilità che, in via eccezionale e nel contesto di una crisi aziendale, la partecipazione azionaria possa essere utilizzata anche come contropartita per abbattimenti salariali o altre concessioni dei lavoratori. Su queste basi si sta lentamente facendo strada la convinzione che in caso di contributo al risanamento dell'impresa i lavoratori abbiano diritto, in contropartita, ad essere riconosciuti soci a tutti gli effetti, in tal senso una partecipazione azionaria concessa attraverso una holding, come avviene ad esempio in Austria, potrebbe essere la soluzione giusta. In simili casi i comitati aziendali e le rappresentanze sindacali all'interno dell'azienda, a seconda del tipo di organizzazione, sono coinvolti nelle decisioni strategiche dell'impresa (ad esempio in Consiglio di amministrazione e nell'ambito di altri organi direttivi nonché, se del caso, in qualità di fiduciari).

Il ruolo della partecipazione finanziaria può altresì essere rilevante come forma di finanziamento dell'azienda e contribuire anche ad aumentare la flessibilità interna (in contrapposizione a quella esterna) e quindi ad evitare i licenziamenti. Nel breve termine gli effetti sarebbero la conservazione dei posti di lavoro e la riduzione dei trasferimenti sociali; nel lungo termine, invece, aumenterebbe la competitività e la gestione aziendale. Si tratta comunque di effetti potenziali che meritano un'analisi più approfondita nel contesto della strategia di flessicurezza della Commissione e che sono oggetto di studio da parte del Gruppo di esperti incaricati.

Il parere CESE, inoltre, è il frutto di un cammino comunitario che ha visto la sua origine nel rapporto Pepper I proseguito nel rapporto Pepper IV del 2008/2009. Il Rapporto collocandosi in posizione differente dai precedenti offre una dettagliata descrizione delle tipologie e delle forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa ed è per questo di particolare utilità

nell'orientare il confronto avviato da Governo e parti sociali sulle prospettive di riforma. La novità è che per la prima volta si è proceduto ad una mappatura delle politiche e prassi nazionali e ciò rappresenta un importante contributo per il rafforzamento dello scambio di informazioni e per l'individuazione di prassi modello. Gli elementi essenziali su cui il documento si sviluppa sono la descrizione dell'ambito legislativo e degli incentivi fiscali e contributivi nei diversi Paesi, il *benchmarking* dei regimi di partecipazione finanziaria, l'analisi comparata delle politiche e delle caratteristiche nazionali che influenzano l'applicazione di modelli partecipativi. Sulla base della combinazione dei dati dal Rapporto Pepper IV emerge una tendenza positiva che è condizione necessaria per una svolta significativa della partecipazione a livello nazionale ed europeo. I dati rilevano che più del 15% dei lavoratori del 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, infatti, i piani di azionariato offerti ai dipendenti sono passati dal 10% al 18%, i regimi di partecipazione agli utili dal 19% al 26% e nel complesso nella maggior parte dei Paesi si registra un impegno attivo a favore dello strumento partecipativo.

Dai primi Rapporti Pepper (I e II) negli anni Novanta sulla promozione della partecipazione dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'azienda, che fotografavano una situazione poco confortante nel contesto europeo fatta eccezione per Francia e Regno Unito che sono da anni all'avanguardia nella materia, i passi compiuti sono stati considerevoli.

Dai dati del Rapporto Pepper IV quel 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, che prende 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.

Le politiche nazionali si basano essenzialmente su due principi fondamentali: da un lato la volontarietà dello strumento che non obbliga né lavoratori né aziende ad attuarlo, dall'altro l'autonomia delle organizzazioni dei lavoratori che si affidano alla contrattazione collettiva per realizzare strumenti partecipativi. Questo è il caso della Francia dove accanto a norme di legge che prevedono sia la partecipazione sia l'azionariato vi sono anche prassi attuative regolate nei contratti collettivi.

Le politiche nazionali, possono, pertanto, influenzare l'entità, la prassi e le caratteristiche della partecipazione a livello di singole imprese e sviluppare forme che rendano questo strumento più interessante anche per le piccole e medie imprese (PMI).

In altri casi i governi considerano le proprie funzioni nell'ambito del quadro normativo statutari lasciando invece alle imprese o alle parti sociali il compito di promuovere dei piani. Ne è dimostrazione il fatto che in alcuni Paesi le imprese definiscono unilateralmente piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori impostati su base individuale mentre, in altri, l'assunzione del rischio d'impresa costituisce un investimento collettivo dei lavoratori ed è frutto di una trattativa tra la proprietà e le rappresentanze dei lavoratori che fanno parte di organismi di gestione o di controllo.

Rispetto a tali politiche non mancando però delle perplessità in quanto gli svantaggi principali della partecipazione finanziaria risiedono sia nel pericolo di trasferire il rischio d'impresa ai dipendenti sia nella limitata applicabilità di questi strumenti nelle PMI.

Nel quadro complessivo dei Paesi dell'UE e allo stato attuale, i dati dimostrano che le modalità partecipative sono differenti in relazione alle tipologie di regimi utilizzati: si passa da forme di partecipazione agli utili, alla sottoscrizione di opzioni da parte dei lavoratori, all'azionariato dei dipendenti storicamente diffuso in Francia e Inghilterra dove sono previsti piani di risparmio a supporto dell'acquisizione di azioni. In particolare in Francia sono presenti sistemi facoltativi di coinvolgimento, gli *Intéressement des salariés*, e altri obbligatori nelle aziende con più di 50 dipendenti, i cd. *Participation aux fruits de l'expansion*.

L'analisi comparata dimostra come sia ancora poco sviluppata, con una copertura inferiore al 10% e presente solo nelle aziende di una certa dimensione, la partecipazione finanziaria in Italia, Belgio, Cipro e in Spagna dove negli ultimi tempi l'impiego di stock options ai fini della politica del personale è avvenuto solo a livello prettamente individuale. Diversa e particolare è la situazione nei nuovi Stati membri dell'UE: da un lato in alcuni Paesi lo strumento partecipativo stenta a decollare, in altri invece anche se con diverse accentuazioni si è fortemente sviluppato. Questo è il caso della Slovenia che sebbene sia tra i Paesi 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. A questi dati si aggiunge la posizione della Romania che, al momento, è l'unico Paese che ha legiferato, in materia di diritto societario, sui cash-profit in aziende statali anche se per un limitato numero di esse mentre tra i Paesi non in transizione solo la Turchia ha una legislazione in materia di partecipazione agli utili.

Le prospettive future a cui giunge lo studio sono l'adozione di legislazione in materia, con una Raccomandazione del Consiglio su di una piattaforma europea utilizzando l'approccio modulare del cd. *Building Block Approach* - considerato come uno dei pilastri fondamentali del modello sociale europeo - e il ricorso ad incentivi economici per incoraggiare la partecipazione finanziaria facoltativa.

Roberta Caragnano

Ricercatrice Adapt

Assegnista di ricerca dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia