

NOTA ISRIL ON LINE

N° 26 - 2010

LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI DIPENDENTI: QUALI PROSPETTIVE

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 - Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI DIPENDENTI: QUALI PROSPETTIVE

di Giuseppe Bianchi¹ e Marcello Bianchi²

UN' ANALISI ECONOMICA DELLA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI DIPENDENTI

L'azionariato dei dipendenti si inquadra all'interno dell'ampia categoria degli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla proprietà ed al controllo dell'impresa. Svariate sono le modalità che possono consentire tale forma di partecipazione, che in generale possono far leva tanto su titoli finanziari, quanto su strumenti di contrattazione salariale. Svariate sono anche le finalità che con tali strumenti possono essere perseguite, così come i soggetti coinvolti, ognuno dei quali investito da costi e benefici peculiari.

Per definire le condizioni e gli strumenti per realizzare la partecipazione azionaria dei dipendenti, appare quindi utile analizzare il ruolo economico e le finalità generali della partecipazione dei lavoratori caratterizzando il contesto microeconomico nel quale i vari fattori agiscono. Per circoscrivere l'ambito di analisi, si adotterà una definizione secondo la quale si ha 'partecipazione dei lavoratori' quando a questi ultimi sono attribuiti diritti di proprietà e/o di controllo. Per 'diritto di proprietà' si intende il diritto a percepire una quota prefissata del reddito residuale dell'impresa; per 'diritto di controllo' si intende il diritto a partecipare alle scelte di gestione dell'impresa.

La partecipazione quale strumento di produttività

Questo è certamente l'ambito nel quale la partecipazione del lavoro alla proprietà dell'impresa è stato più frequentemente chiamato in causa nella letteratura economica. Nella misura in cui la relazione tra azionista e lavoratore può essere inquadrata quale rapporto 'principale-agente', il coinvolgimento dei lavoratori nella proprietà dell'impresa (in quanto strumento di condivisione del rischio imprenditoriale) è la tipica soluzione per risolvere i problemi di azzardo morale che sono strutturalmente legati alle relazioni di agenzia.

Il contesto nel quale si giustifica in tal modo la partecipazione, è descritto dalle seguenti assunzioni:

- il rapporto capitale-lavoro è conflittuale, nel senso che le funzioni di utilità delle due categorie sono, almeno in parte, divergenti;
- la produttività del lavoro di per sé, cioè disgiunta dagli effetti degli altri fattori produttivi, è di difficile misurabilità *ex-post*;
- il generico lavoratore è più avverso al rischio del generico azionista.

¹ Presidente dell'ISRIL

² Membro del Comitato Scientifico dell'ISRIL

In queste condizioni l'allineamento degli incentivi tra principale e agente (azionista e lavoratore) viene tipicamente ottenuto con l'introduzione di strumenti di *profit sharing*, che possono essere implementati sia tramite l'attribuzione ai lavoratori di azioni dell'impresa, sia tramite meccanismi di remunerazione condizionati al risultato d'impresa.

La partecipazione quale strumento di "controllo" dell'impresa

La partecipazione al controllo dell'impresa da parte di un'ampia cerchia di *stakeholders* risponde ad esigenze di democrazia economica ed ha una lunga tradizione nelle esperienze di molti Paesi occidentali, così come nella storia delle forme di impresa non capitalistica, *in primis* le forme cooperative. Quando si discute della questione si tende spesso ad attribuire alle forme di partecipazione dei lavoratori al controllo dell'impresa istanze che contrastano con i principi di massimizzazione del profitto delle imprese. A tale riguardo occorre considerare che se, da un lato, è vero che le funzioni obiettivo degli *stakeholders* diversi dagli azionisti possono non coincidere con quelle di questi ultimi, dall'altro, è vero anche le ragioni del capitalismo moderno – sempre più spesso gestito da 'finanzieri' piuttosto che da 'imprenditori' – vengono sempre più spesso accusate di accompagnarsi con orizzonti di pianificazione e di investimento più brevi di quelli ottimali per la crescita dell'impresa: in quest'ambito, si arriva addirittura ad attribuire al fattore lavoro una funzione obiettivo meno 'miope', e dunque in grado di bilanciare – nella massimizzazione del valore dell'impresa – le istanze del fattore capitale.

La partecipazione al controllo può ovviamente esplicitarsi in modo congiunto o disgiunto dalla proprietà; è evidente, come già messo in evidenza al punto precedente, che la contestuale detenzione di diritti di proprietà e di controllo garantisce un superiore allineamento degli obiettivi, il che, detto in altri termini, significa che tanto maggiore è il coinvolgimento in termini di proprietà dei lavoratori e tanto minori saranno i conflitti in sede di controllo in quanto si diluisce il peso di obiettivi dei lavoratori divergenti dalla massimizzazione del valore dell'impresa.

Per realizzare la partecipazione al controllo dell'impresa si pone però il problema di assicurare il coordinamento tra i lavoratori. Se il diritto di controllo dell'impresa viene assegnato disgiuntamente dalla proprietà (stabilendo ad esempio che i lavoratori abbiano una rappresentanza "garantita" negli organi societari) il coordinamento tra lavoratori è intrinsecamente garantito proprio dalle "regole di rappresentanza"; viceversa, se la partecipazione viene offerta insieme al capitale azionario ai singoli lavoratori, nasce il problema derivante dal fatto che l'attivismo assembleare è efficace solo se i diritti di voto vengono utilizzati in modo coordinato dai lavoratori. Ebbene, a questo punto, il lavoratore dotato di capitale votante dell'impresa viene spinto da un lato a coordinarsi con gli altri lavoratori per 'far pesare' la propria voce, e, dall'altro, ad astenersi, sia a causa del costo di coordinamento (partecipazione, informazione, ecc.), sia a causa del costo di mantenere la partecipazione che – come detto al punto precedente – causa allocazione del rischio inefficiente, e quindi – seguendo principi razionali di investimento – dovrebbe essere ceduta nel breve periodo. Anche quando i vantaggi della partecipazione ne controbilanciassero i costi di inefficiente investimento a livello collettivo, il singolo lavoratore potrebbe essere

spinto dal meccanismo del *free riding* a non gestire i propri titoli azionari in modo coordinato con i colleghi, in quanto si aspetta che i benefici della partecipazione possano esplicarsi anche senza il proprio contributo, non ritenendo essenziale il proprio specifico contributo al buon esito complessivo.

La partecipazione dei dipendenti come strumento di controllo si trova quindi di fronte a una duplice difficoltà. Qualora la partecipazione al controllo sia svincolata dal possesso di azioni, si ripropone il problema del disallineamento di obiettivi tra dipendenti e azionisti proprio delle situazioni di agenzia. Qualora la partecipazione al controllo dipenda dal possesso di azioni, emerge il problema dell'azione collettiva, cioè della difficoltà di trovare forme di coordinamento efficaci tra i dipendenti azionisti in grado di evitare i rischi di *free-riding* e più in generale di inefficacia della partecipazione dei dipendenti.

La partecipazione quale canale di finanziamento 'speciale' per l'impresa

Un ulteriore parametro rispetto a cui inquadrare il tema della partecipazione dei dipendenti è quello delle esigenze di finanziamento delle imprese. Per trovare giustificazione a quest'ultima proprietà della partecipazione bisogna considerare altre situazioni di imperfezioni del mercato, con particolare riferimento all'inefficienza allocativa del mercato dei capitali. Due sono le situazioni che interessano a questo proposito: il mercato potrebbe non riconoscere come interessante un investimento, che è invece profittevole, a causa di asimmetrie informative tra *insiders* ed *outsiders*; oppure il mercato raziona l'impresa in esame. In ambo i casi, il capitale fornito dagli *insiders* costituisce una risorsa imprescindibile per il rispetto di corrette politiche di investimento, e i lavoratori rappresentano una categoria di *insiders* in grado di aggiungersi – quando non sostituirsi – agli azionisti.

È evidente che questo ruolo della partecipazione dei lavoratori può avere un'importanza assai variabile in funzione di situazioni contingenti: per grandi imprese quotate e finanziariamente solide, il capitale fornito dai lavoratori può risultare del tutto superfluo; viceversa, imprese piccole e/o in condizioni di dissesto finanziario e/o caratterizzate da politiche di investimento per le quali il ruolo del fattore umano è cruciale e/o la cui proprietà versa in condizioni di vincoli di liquidità stringenti potrebbero dipendere significativamente dall'apporto dei flussi di risorse finanziarie che i lavoratori sarebbero in grado di garantire.

Inoltre, a prescindere dalla dimensione relativa dell'azionariato dei dipendenti in rapporto alle esigenze di finanziamento dell'impresa, va considerato il ruolo segnaletico che la sottoscrizione dei lavoratori potrebbe assumere: in condizioni di asimmetria informativa, il finanziatore esterno che osservasse i lavoratori di una certa impresa sottoscrivere quote del capitale sociale (e impegnarsi a rimanere nel medio-lungo periodo nella compagine azionaria) riceverebbe certamente un segnale credibile di qualità dell'impresa e finirebbe per rendersi disponibile a finanziare, o comunque a migliorare le condizioni di finanziamento per l'impresa.

Dal lato dei lavoratori sono però presenti dei vincoli finanziari che possono ostacolare la loro partecipazione al finanziamento dell'impresa, derivanti da un lato dal fatto che l'investimento nelle azioni della società per cui si lavora determina certamente un'allocazione subottimale del rischio e, dall'altro da una possibile effettiva indisponibilità delle risorse finanziarie necessarie allo scopo.

Il modello della partecipazione azionaria collettiva

Dalle considerazioni svolte in merito ai parametri di natura economica rispetto ai quali valutare i vari strumenti di partecipazione discende l'esigenza di individuare un modello di partecipazione dei dipendenti che consenta di contemperare le diverse esigenze e potenzialità connesse al fenomeno partecipativo.

Tale modello si basa sull'equilibrio e sulla complementarità tra le caratteristiche di strumento di produttività, strumento di controllo e strumento di finanziamento, che possono essere assicurate dalla seguenti caratteristiche:

- la natura azionaria della partecipazione e la conseguente proporzionalità tra diritti di partecipazione al controllo e diritti di proprietà;
- la gestione collettiva delle azioni, eliminando, o almeno riducendo al minimo, i costi di esercizio comune dei diritti di voto, e la non alienabilità nel breve periodo delle azioni;
- la previsione di misure agevolative, che favoriscano il contributo dei lavoratori al finanziamento dell'impresa attraverso lo strumento dell'azionariato collettivo .

Tale modello creerebbe benefici sia per gli azionisti, sia per i lavoratori (i primi per avere il fattore umano più incentivato e di poter disporre di un strumento di finanziamento aggiuntivo e con forti capacità segnaletiche, i secondi per avere un ruolo nel controllo dell'impresa e quindi un ambito importante nel quale poter rappresentare i loro interessi), e dunque conseguentemente anche la collettività per tutte le esternalità che genera una relazione 'armonica' tra capitale e lavoro. La gestione accentrata e la non alienabilità nel breve delle azioni – pur di proprietà dei lavoratori – risolverebbe il problema di *free riding*. La previsione di agevolazioni per i dipendenti aiuterebbe a ridurre i vincoli finanziari. Poiché i benefici ricadrebbero, come detto, su azionisti e collettività, il costo del trasferimento a favore dei lavoratori potrebbe essere sostenuto da entrambi se l'agevolazione venisse concessa per tramite di misure fiscali.

LE ESPERIENZE ESTERE

Esperienze significative con riguardo alla partecipazione dei dipendenti al capitale delle imprese sono state realizzate negli Stati Uniti, in Francia e in Svezia, mentre in Germania è stata realizzata una forma di partecipazione dei dipendenti svincolata dal possesso di azioni.

Di tali esperienze, le più significative rispetto al quadro delle compatibilità e delle potenzialità delineato nel paragrafo precedente appaiono quella americana e quella francese.

Le esperienze tedesca e svedese si sono, infatti, realizzate all'interno di un paradigma teorico-ideologico che postulava la necessità di influenzare dall'esterno la dialettica all'interno della vita societaria (caso tedesco) o quella del mercato dell'allocazione del capitale (caso svedese) creando rispettivamente una nuova tipologia di soci senza capitale e con un diritto garantito di rappresentanza (caso tedesco) o un nuovo circuito di investimento dei capitali

dei dipendenti mediante fondi collettivi a livello nazionale o settoriale (caso svedese).

In entrambi i casi risulta alterato, con condizionamenti di natura normativa, il funzionamento fisiologico dell'economia di mercato, in un caso riducendo i poteri degli azionisti delle società, nell'altro introducendo nel mercato dei capitali dei soggetti, i "fondi", che dovrebbero operare secondo criteri almeno in parte diversi da quelli propri di tale mercato.

Viceversa, le esperienze americana e francese si realizzano all'interno di un sostanziale rispetto per il funzionamento della vita societaria e del mercato dei capitali, puntando a valorizzare su un piano propriamente microeconomico le potenzialità offerte da un coinvolgimento dei dipendenti nel capitale dell'impresa. Significativo è che in entrambi i casi, pur come si è detto al di fuori di qualunque connotazione ideologica anticapitalista, è previsto che l'azionariato dei dipendenti si realizzi in forma collettiva.

Negli Stati Uniti, la scelta a favore di forme collettive di gestione dell'azionariato dei dipendenti è stata realizzata prevedendo che, nell'ambito della costituzione di piani azionari per i dipendenti (*Esop Employee ShareOwnership Plan*), le azioni fossero obbligatoriamente intestate ad un *trust*, che rappresenta i dipendenti azionisti e ne esercita collettivamente i diritti. Le forti incentivazioni fiscali concesse agli *Esop* hanno favorito la diffusione di tale strumento, facendone una caratteristica comune alla maggior parte delle grandi imprese americane.

In Francia, in cui il tema dell'azionariato collettivo dei dipendenti vanta radici lontane, il problema della rappresentanza comune è stato risolto prevedendo che nel caso dell'adozione di un *Plan d'Epargne d'Entreprise*, le azioni vengano intestate ad un *fond communs d'entreprise*, dotato di personalità giuridica, che quindi risulta l'effettivo proprietario delle azioni. Gli azionisti dipendenti ricevono dal fondo un numero di quote proporzionale al numero di azioni della società cui avevano diritto secondo le condizioni del piano.

GLI STRUMENTI LEGALI DISPONIBILI IN ITALIA

L'ordinamento giuridico italiano non prevede attualmente alcuna disposizione specifica in merito alla possibilità di "aggregare" la partecipazione dei dipendenti azionisti. Anche il dibattito politico e dottrinario che si è sviluppato, con alterni livelli di intensità, a partire dal dopoguerra ha tendenzialmente trascurato questo aspetto, apparentemente di natura meramente "tecnica".

In realtà, il problema di identificare sotto il profilo giuridico le forme di realizzazione della dimensione collettiva dell'azionariato dei dipendenti trascende la tecnicità giuridica, in quanto la sua soluzione costituisce un elemento determinante per qualificare il ruolo economico dell'azionariato dei dipendenti.

Dalle principali esperienze estere esaminate nel paragrafo precedente emerge la necessità di trovare soluzioni specifiche e innovatrici che consentano di garantire che le potenzialità dell'azionariato collettivo dei dipendenti non siano compromesse dall'inadeguatezza delle modalità di realizzazione. Sia gli *Esop* che i *fonds communs d'entreprise* costituiscono degli strumenti giuridici creati ad hoc per il fenomeno dell'azionariato collettivo dei dipendenti, sulla base di strumenti giuridici già presenti nell'ordinamento (i *trust* negli Usa e i fondi comuni in

Francia). In entrambi i paesi tali strumenti di base erano fortemente radicati e diffusi e costituivano quindi le basi ideali, sotto il profilo della cultura finanziaria e giuridica, per la loro valorizzazione in una funzione specifica.

Caratteristica comune agli *Esop* e ai *fonds communs d'entreprise* è che la proprietà delle azioni dei dipendenti è intermediata da tali strumenti, consentendo che siano direttamente gli *Esop* e i *fonds communs d'entreprise* ad esercitare i diritti connessi alla proprietà (soprattutto il diritto di voto), senza bisogno che uno specifico mandato sia rinnovato di volta in volta da parte dei singoli dipendenti.

Tale possibilità sembra per il momento preclusa nell'ordinamento italiano o perlomeno estremamente difficoltosa, a meno di ricorrere a forme "estreme" di centralizzazione della proprietà degli azionisti dipendenti, quali la costituzione di una società holding cui intestare le azioni.

Più in generale, stante la mancanza di strumenti giuridici ad hoc per la gestione collettiva delle azioni, le esperienze di azionariato dei dipendenti in Italia devono rivolgersi a strumenti ordinari del diritto societario, trovandosi però in ogni caso di fronte a notevoli difficoltà e forzature.

Le principali possibilità attualmente offerte dal diritto italiano sono le seguenti:

- la costituzione di associazioni di azionisti previste dal Testo Unico sulla Finanza (TUF);
- l'intestazione fiduciaria mediante un mandato collettivo;
- la costituzione di un patto di sindacato;
- la costituzione di una società.

Nel caso della costituzione di associazioni di azionisti, gli azionisti dipendenti si costituiscono in associazione al fine di coordinare il loro ruolo nella vita societaria. Il principale problema di questa soluzione consiste nel fatto che l'associazione non dispone di alcun potere autonomo nei confronti delle azioni dei soci e quindi non può esercitare direttamente nessun diritto: primo fra tutti quello di voto. In occasione di ogni assemblea, infatti l'associazione, se vuole rappresentare i suoi aderenti, dovrà richiedere loro una delega, secondo le modalità disciplinate dal TUF. Inoltre, secondo le norme del TUF, l'associazione dovrà rappresentare le indicazioni fornite da ogni azionista, anche se divergenti. Pertanto l'associazione, attraverso la raccolta deleghe, già di per sé procedimento complesso e costoso, non è in grado di determinare una volontà comune, ma svolge l'unica funzione di tramite tra le volontà individuali dei singoli dipendenti azionisti e la manifestazione del voto in assemblea.

Anche la norma prevista dal TUF che consente alle società di prevedere nello statuto "misure volte a favorire la raccolta delle deleghe", qualora attuata, e non lo è stato finora in modo significativo da alcuna società, può incidere solo sui costi della raccolta ma non muta il carattere di mera intermediazione del voto individuale. Infatti tale norma può consentire che le società facilitino la raccolta delle deleghe da parte delle associazioni degli azionisti dipendenti, ad esempio mettendo a disposizione strumenti che riducano i costi di informazione e quelli logistici nell'attività di raccolta, ma non può evitare che sia necessaria la delega di ogni singolo azionista dipendente e che questa sia autonomamente rappresentata.

Un'altra possibilità, complementare a quella dell'associazione è rappresentata dall'intestazione fiduciaria delle azioni dei dipendenti azionisti aderenti all'associazione ad un unico soggetto abilitato a questa funzione. In tal modo, la fiduciaria, o comunque il soggetto che ha ricevuto il mandato di intestazione fiduciaria, può esercitare il diritto di voto in assemblea sulla base delle istruzioni dei fiducianti, senza il bisogno di effettuare una raccolta di deleghe. Tali istruzioni, qualora il mandato fiduciario sia di natura collettiva, ossia "sia stato conferito da più persone con un unico atto e per un affare di interesse comune" come viene definito dall'art.1726 del codice civile, potrebbero essere conferite da un rappresentante comune dei mandatari, ad esempio il presidente dell'associazione, fermo restando il diritto del singolo dipendente azionista di conferire le istruzioni autonomamente.

Alternativo allo strumento dell'associazione è quello della costituzione di un patto di sindacato tra i dipendenti azionisti, che abbia per oggetto l'esercizio comune del diritto di voto. In tal modo si supererebbe il problema della mancanza di una volontà collettiva, presente nel caso dell'associazione, in quanto gli aderenti al patto sarebbero tenuti, a meno di pagare delle penali, ad esercitare il voto secondo quanto determinato negli organi del patto. Resterebbe però il problema di assicurare l'esercizio del voto in assemblea, e quindi potrebbe essere opportuno ricorrere all'intestazione fiduciaria sulla base di un mandato collettivo.

Infine c'è la possibilità che gli azionisti dipendenti costituiscano a loro volta una società (che definiamo *holding*) cui intestare le azioni della società per cui lavorano (che definiamo la società). La *holding*, che potrebbe assumere sia la forma di cooperativa, sia di spa, sia di srl, essendo titolare delle azioni della società eserciterebbe direttamente tutti i diritti di azionista, ivi compreso quello di voto, sulla base della volontà sociale che si determinerà secondo le norme dello statuto e del codice civile. In tal modo vengono risolti contemporaneamente il problema di determinare una volontà comune e quello di esercitare il voto nell'assemblea della società. Il punto debole di tale soluzione, come l'esperienza dell'Alitalia ha dimostrato, consiste nella probabile riluttanza degli azionisti dipendenti a scambiare azioni della società, che sono generalmente dotate di liquidità e di un valore intrinseco, con le azioni della holding, che invece mancano di tali requisiti.

Concludendo, le attuali possibilità offerte dal quadro giuridico italiano attuale per la gestione collettiva delle azioni appaiono tutte sub-ottimali. Infatti esse, con l'eccezione della costituzione di una *holding*, lasciano irrisolti i principali problemi connessi all'intestazione individuale delle azioni.

LE PROSPETTIVE PER IL FUTURO

Condizioni economiche e regolazioni giuridiche hanno sostenuto l'avvio di sperimentazioni significative nel campo dell'azionariato dei dipendenti in diversi paesi, nel corso di un ciclo industriale dominato da "aspettative crescenti", sul piano della crescita economica e dello sviluppo.

Le esperienze sono maturate nell'ambito di un capitalismo industriale caratterizzato da una concentrazione e stabilità degli assetti proprietari in cui la finanza era soprattutto orientata all'investimento produttivo ed al coinvolgimento produttivistico dei lavoratori.

L'Italia per alcune caratteristiche strutturali della sua economia (imprese familiari) e per il perdurare di rigidità ideologiche anticapitalistiche è stata al margine di tale prospettiva e non si è dotata di una strumentazione di sostegno.

L'azione delle parti sociali, per quanto riguarda la dimensione microeconomica, si è concentrata, con effetti non certo insignificanti, sulla contrattazione collettiva quale forma di controllo della discrezionalità manageriale in tema di rapporti di lavoro, senza lambire l'area della finanza per prevenire ogni forma di coinvolgimento del dipendente nel rischio di impresa.

La produttività del lavoro è il paradigma assunto quale regolatore dei processi di redistribuzione del reddito aziendale.

Sono note le trasformazioni intervenute con l'avvento dell'economia post-industriale.

Sul piano economico si è affermata una polarizzazione tra imprese globali, che tendono a sottrarsi ai contrappesi delle politiche nazionali e delle regolazioni contrattuali, ed economie locali chiuse nelle strettoie di una competitività aggressiva ed esposte ad una contendibilità degli assetti proprietari con finalità spesso speculative (creazione di plusvalenze mediante riduzioni di organici).

Sul piano sociale la crisi fiscale dello Stato ha indebolito la rete protettiva dello Stato sociale, mentre la frammentazione degli interessi ha reso più ardui i percorsi di transizione degli interessi individuali in interessi collettivi.

Si è entrati in un ciclo di aspettative sociali decrescenti o deboli, alimentate da un rallentamento dei tassi di sviluppo e da un trasferimento di priorità dai salari ai profitti e dai profitti alle rendite.

Ragioni che motivano l'apertura di nuove frontiere partecipative al mondo del lavoro, in linea con la diffusa tensione a favore di un capitalismo più responsabile, destinato a rendere più trasparenti i rapporti tra imprese e mercati finanziari ed imprese e lavoratori.

Che il tema sia ormai maturo è provato da ben 7 proposte di legge (da parte del centro-destra e del centro-sinistra) che interessano la sfera dei rapporti sociali dentro l'azienda proponendo regolazioni in tema di diritto di informazione, di consultazione, di partecipazione finanziaria dei lavoratori. Sulla stessa linea, il recente riassetto contrattuale (purtroppo non firmato dalla Cgil) che nella misura in cui dilata il ruolo della contrattazione decentrata, crea le condizioni per ridiscutere il ruolo del dipendente nella gestione delle imprese.

Il problema è di mettere ordine nel definire una strategia partecipativa che, come già detto, non trova in Italia né un terreno precedentemente coltivato né una condivisione da parte di tutte le Organizzazioni sindacali.

Il rapporto tra il ruolo della legge e quello della contrattazione collettiva in materia rimane un nodo irrisolto. Una legge "leggera" può creare alcune condizioni di sostegno soprattutto in materia di partecipazione finanziaria, ma

non può certo condizionare la libera iniziativa contrattuale che deve adattarsi alle singole storie aziendali.

Un ruolo invasivo della legge solleverebbe, poi, problemi di non facile soluzione in materia di individuazione dei soggetti preposti al controllo degli adempimenti di legge e dei beneficiari delle agevolazioni previste.

Sul modello delle esperienze straniere la legge può prevedere nuovi strumenti legali per favorire la partecipazione collettiva dei lavoratori azionisti e per incentivarne l'adesione, ma rimane aperto il problema della intensità degli stimoli fiscali per prevenire un eccesso di coinvolgimento dei lavoratori nei rischi di impresa.

Nello stesso tempo la partecipazione azionaria dei dipendenti porrebbe, in coincidenza, il problema di un riequilibrio dei rapporti tra lavoro e capitale nella gestione e nella "governance" delle imprese.

Nel tessuto prevalente delle medie e piccole imprese, i rapporti di cooperazione già in atto dovrebbero trovare sbocchi in istituti contrattuali in grado di associare capitale e lavoro nel governo dei processi di concentrazione e ristrutturazione delle attività, definendo ruoli, responsabilità e tutele degli interessi in gioco.

Ed in presenza di imprese "globali" andrebbero trovate soluzioni più avanzate circa il ruolo ora svolto dai Comitati aziendali europei, l'unica esperienza disponibile del ruolo transnazionale delle parti sociali.

Deve essere ancora ricordato che le citate esperienze straniere di partecipazione finanziaria dei lavoratori sono avvenute nel corso di un ciclo economico espansivo e di aspettative crescenti e che ora soffrono degli effetti negativi della crisi finanziaria in atto (vedi USA, G.B.).

Un'ultima osservazione riguarda il raccordo da realizzare tra la prospettiva della partecipazione finanziaria dei lavoratori e l'orientamento in corso della contrattazione collettiva di destinare parte degli utili aziendali al rafforzamento dei servizi sociali di Welfare.

Gli Enti Bilaterali settoriali, a composizione mista, si stanno moltiplicando ed attraverso la costituzione di "fondi", finanziati soprattutto dalle imprese, si prevedono prestazioni integrative in materia di pensioni, sanità, sostegno ai redditi di lavoro, a tutela dei lavoratori in condizioni di particolare disagio. Sistemi di welfare, a base contrattuale attraverso i quali sorreggere un welfare statale in affanno.

In conclusione, se la crisi in atto originata dagli squilibri finanziari propone una rinnovata concentrazione sull'economia reale e sugli investimenti produttivi, il problema di un riequilibrio dei rapporti tra lavoro e capitale non può non entrare nella stessa agenda.

La prospettiva storica della democrazia economica, a sostegno della democrazia politica è così destinata a rivitalizzarsi.

Non sono però utili approcci troppo sbrigativi. In una Italia, ben lontana dal trovare un suo equilibrio sociale e politico, il tema deve essere ancora approfondito nelle sue molteplici implicazioni e modalità applicative e soprattutto deve essere consapevolmente fatto proprio dalle parti sociali che svolgono in

tale campo un ruolo decisivo, non delegabile al sistema politico che può svolgere un ruolo di supporto e di incentivazione ma non di "motore" della partecipazione.

Le parti sociali, come già detto, hanno fino ad oggi manifestato una riluttanza ad impegnarsi nella sperimentazione di nuovi modelli partecipativi, in un contesto normativo non particolarmente favorevole, ma senz'altro non proibitivo. Soprattutto la prospettiva della partecipazione finanziaria è stata affrontata in termini di identità ideologica. Se si vuole porre un freno alle tendenze che sempre più accentuano le condizioni di sfavore del lavoro rispetto al capitale, la strada è quella della sperimentazione contrattuale di nuove forme partecipative laddove si presentano le occasioni più opportune.

L'attuale pluralismo sindacale, appesantito da mediazioni verticistiche, potrebbe trovare nel confronto con le realtà aziendali, occasioni di rivitalizzazione alimentando un confronto tra le diverse offerte sindacali e rivalutando il ruolo partecipativo dei lavoratori alle decisioni del proprio sindacato.