

DI GERMANA CARUSO

La via italiana alla partecipazione passa dall'Europa. È l'Unione Europea a spingere per l'adozione di modelli partecipativi nelle aziende e a raccomandare una maggiore diffusione delle forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e alla proprietà delle imprese. E sono poi le esperienze di molti Paesi europei a indicarci come la partecipazione non sia un'utopia ma, al contrario, una

realtà in continua espansione. Una realtà poliedrica e cangiante a seconda del contesto istituzionale e socio-economico di riferimento, ma certamente ben radicata. Non esiste, tuttavia, un diktat di fonte comunitaria che imponga l'adozione di uno schema partecipativo preconstituito e universalmente valido. Tanto è vero che i vari Paesi europei hanno sperimentato percorsi e strumenti partecipativi assai differenziati sulla base delle loro specifiche esigenze.

## L'Unione Europea spinge per l'adozione di modelli cooperativi tra imprese e lavoratori. Il ritardo dell'Italia rispetto all'esperienza di altri Paesi partner

Con riferimento alla partecipazione finanziaria, di cui si parla ora in Italia, i modelli di riferimento offerti dalla esperienza europea sono la

partecipazione agli utili e l'azionariato dei dipendenti. Nel primo caso entra in gioco la figura del dipendente il cui salario base è incrementato da una parte variabile correlata ad indici di redditività che denotano il successo dell'impresa sul mercato. Nel secondo il dipendente-azionista partecipa al rischio di impresa e beneficia dei frutti della crescita dell'azienda in termini di dividendi e di apprezzamento del capitale detenuto. Un recente studio della

Commissione Europea, noto come IV rapporto Pepper (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*), indica chiaramente che il nostro Paese conosce un notevole ritardo rispetto al resto dell'Europa e si colloca al di sotto della media europea, ancora troppo lontano rispetto ad altri Paesi (Si vedano i grafici 1 e 2 elaborati sulla base dei dati del Rapporto Pepper IV). Il pensiero corre alla Francia dove la partecipazione dei dipendenti agli utili dell'impresa è una soluzione tanto condivisa e

vincente che è obbligatoria per le aziende che occupano più di 50 dipendenti. Merita attenzione anche l'Inghilterra, importatrice di esperienze partecipative d'oltreroceano, più orientata verso l'implementazione di schemi di azionariato. La Germania, dove più forte che altrove è l'esperienza partecipativa, conosce un sistema fondato su relazioni industriali più solidaristiche. Le organizzazioni sindacali sono presenti nei consigli di amministrazione e in quelli di sorveglianza e non mancano forme di contrattazione tra azionisti e dipendenti. Rilevante, in ambito comparato, è anche il sistema svedese dove il sindacato, unitario e fortemente centralizzato, controlla la partecipazione interna a livello societario, con diritto di nominare due membri permanenti del consiglio di amministrazione, senza per questo venir meno alla funzione contrattuale. Al di là dell'esistenza di molteplici modelli, dal IV Rapporto Pepper emerge una chiara indicazione per il legislatore italiano: la diffusione di regimi di partecipazione agli utili e l'offerta ai dipendenti di piani di azionariato ha subito una accelerazione positiva dove sono stati introdotti adeguati incentivi normativi e fiscali. Costruire figure di dipendenti che partecipino finanziariamente all'impresa e possano potenzialmente incidere sul suo cuore decisionale è una operazione delicata che induce gli attori delle relazioni industriali a rivedere consolidate modalità operative. A fronte di una Europa che compie passi veloci in questa direzione viene da chiedersi perché in Italia non decollino gli istituti partecipativi e perché in passato si sia fatto tanto rumore per nulla? La risposta non è univoca e chiama in causa vari aspetti e ambiti che travalicano il mero processo di riforma legislativa. L'esperienza degli altri Paesi pare infatti indicare che il vero nodo da sciogliere resta l'accettazione di un New Deal delle relazioni industriali fatto non più di logiche conflittuali ma, appunto, di strategie cooperative.

## da sapere

### PROGETTI DI RIFORMA

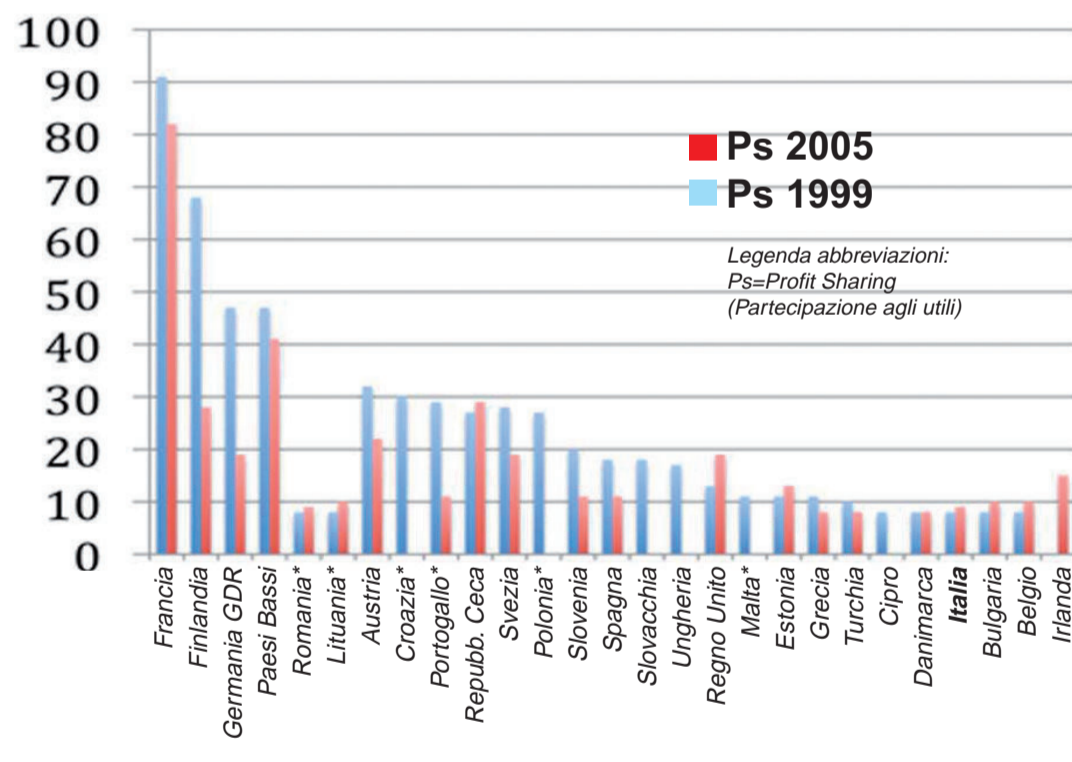
- Proposta Castro: azioni o altri strumenti finanziari ai dipendenti delle imprese con "Statuto di partecipazione" e possibilità di deroga al contratto collettivo nazionale.
- Proposta Treu: piani azionari volontari stabiliti da contratti collettivi aziendali e costituzione di società di investimento a capitale variabile cd. fondi di comuni di impresa.
- Proposta Bonfrisco-Casoli: piani di azionariato finanziati con quote di Tfr, azioni inalienabili per 3 anni e i fondi comuni d'impresa agevolati fiscalmente.
- Proposta Adragna: piani volontari di partecipazione azionaria attuati tramite fondazioni e devoluzione ad esse di quote di Tfr.
- Bozza Ichino: costituzione di società di investimento, fondazioni o associazioni ed esenzioni fiscali per le azioni possedute da almeno 4 anni.

Per i testi dei progetti di legge e per approfondimenti si veda l'Osservatorio sulla Partecipazione dei lavoratori in [www.adapt.it](http://www.adapt.it) e ivi, per un quadro comparato, il Rapporto Pepper IV (acronimo di Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results) della Commissione Europea.

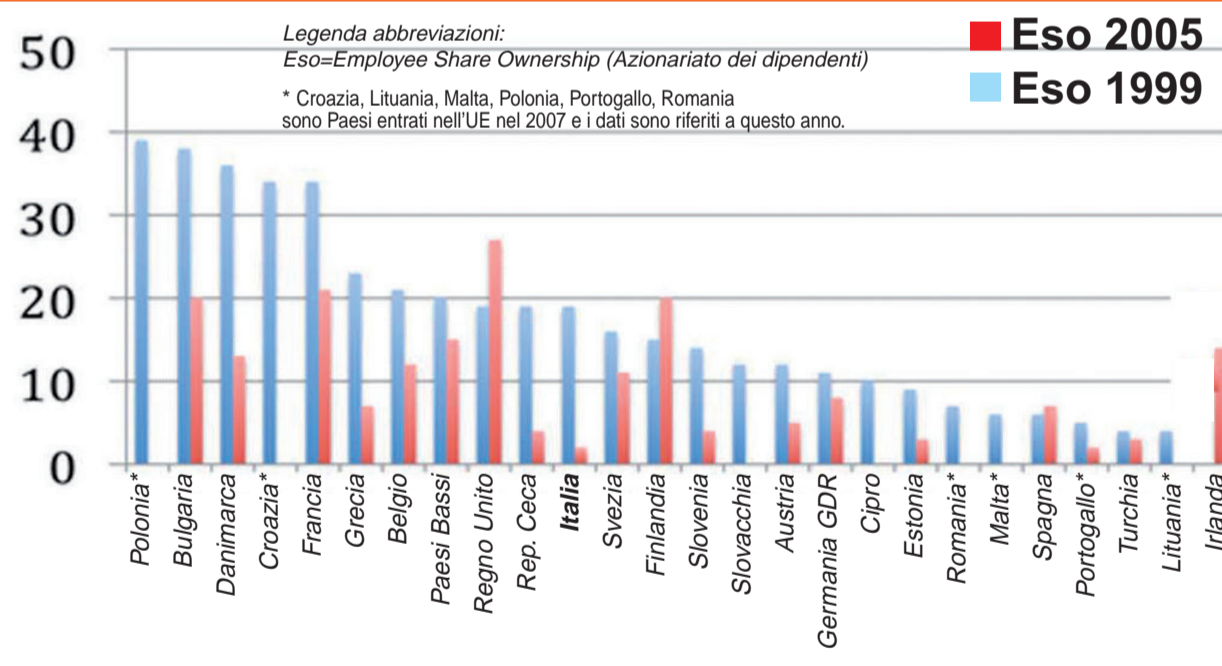
# Partecipare è vincere



I DATI SULLO SVILUPPO DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI NEL PERIODO 1999-2005



I DATI SULLO SVILUPPO DEI PIANI DI AZIONARIATO NEL PERIODO 1999-2005



## è lavoro

Vicedirettore responsabile

Marco Tarquinio

Vicedirettore

Tiziano Resca

A cura di

Francesco Riccardi

(responsabile)

Maurizio Carucci

Comitato scientifico

Guido Baglioni,

Giuliano Cazzola,

Lorenzo Ornaghi,

Michele Tiraboschi

(coordinatore)

In collaborazione con: **Adapt Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"** Università di Modena e Reggio Emilia

Progetto grafico **Aurelio Candido**

Per contattarci: **lavoro@avvenire.it** Piazza Carbonari 3, 20125 Milano Tel. 02/6780.461

in Italia

## Prove (riuscite e no) di azionariato dei dipendenti

DI ROBERTA CARAGNANO

Le prime significative forme di scambio salario-azioni si sono diffuse, nel nostro Paese, a margine di processi di ristrutturazione e crisi aziendale. Tra tutti si può ricordare il celebre quanto poco fortunato caso di Alitalia dove i lavoratori sono entrati nel consiglio di amministrazione dell'azienda. In Dalmine e Telecom le esperienze di partecipazione finanziaria sono invece state la conseguenza dei processi di privatizzazione che hanno accompagnato le due realtà aziendali. Il modello più comune prevede la sottoscrizione di azioni, per lo più ordinarie, da parte dei dipendenti. Le azioni sono inalienabili per un periodo che oscilla normalmente tra i tre e i cinque anni. Questo è, per esempio, il caso di Carrefour. Una eccezione è presente nel caso della Asm di Brescia che limita gli atti di alienazione delle azioni per un periodo di soli sei mesi a decorrere dalla data di pagamento. Di regola è previsto anche un bonus. Trascorsi sei mesi dalla sottoscrizione, per ogni venti azioni una è concessa a titolo gratuito.

### Dall'Alitalia alla Dalmine, dalla Gucci alla Metalcam sono state utilizzate leve diverse: ingresso nelle privatizzazioni, anticipo del Tfr, ricorso agli «Eso», finanziamenti agevolati

Altra forma di partecipazione sperimentata in qualche azienda è quella di destinare all'acquisto di azioni tutto o parte del trattamento di fine rapporto o anche quote dei risparmi della propria retribuzione. Così è stato in Alitalia, Telecom e Gucci. Ciò è consentito con anticipazioni su quote di trattamento di fine rapporto sino a un massimo del 70 per cento. In alcuni casi è stata altresì prevista la possibilità di beneficiare di finanziamenti agevolati al 4 per cento rateizzabili con indisponibilità delle azioni fino al completo rimborso del finanziamento come nel caso Telecom. Sostituire aumenti salariali in forma di denaro con la proprietà di azioni della società permette di non incidere direttamente sugli oneri finanziari dell'impresa e consente un alleggerimento

del costo del lavoro. Emblematico è il caso Alitalia. L'azienda, in una stagione di pesante crisi, ha così ottenuto vantaggi organizzativi tali da scongiurare l'insorgere di una delle molteplici crisi aziendali che hanno caratterizzato la sua esistenza fino al recente acquisto da parte di Cai. Uno dei profili più critici è stato quello di individuare i soggetti destinatari dei piani. In Telecom, Dalmine, Metalcam le azioni sono state offerte ai dipendenti, anche di società collegate e controllate, assunti unicamente con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In altri casi le maglie si sono allargate. Nell'accordo Alitalia sono rientrati i dirigenti, i dipendenti con contratto di formazione lavoro e i lavoratori a tempo parziale. In Carrefour hanno beneficiato dei piani di azionariato anche gli apprendisti, i collaboratori in aspettativa e quelli assunti con contratto a tempo determinato. In Gucci sono stati inclusi anche i lavoratori a domicilio. E proprio Gucci rappresenta un esempio tra i più innovativi nell'arido panorama italiano di esperienze partecipative. Pare infatti questa una realtà in cui lo sviluppo di

strumenti partecipativi riceve impulso dalla volontà di un management "illuminato" e impegnato a incentivare forme di coinvolgimento dei lavoratori. Significativa è anche la previsione di patti parasociali diretti a favorire una gestione collettiva degli interessi diffusi. Questo è il caso degli accordi Alitalia e Metalcam. Eccezione di rilievo, in Gucci, è il ricorso ai cosiddetti Eso (*Employee Stock Ownership Plan*) per rafforzare la fidelizzazione dei lavoratori. Altro caso che merita attenzione per una particolarità tutta sua è Metalcam. L'azienda consente ai lavoratori dimissionari o licenziati di rimanere azionisti. L'obiettivo è comunque rafforzare il legame azienda-lavoratore e favorire la partecipazione ai risultati. Ma c'è anche un'altra direzione in cui muoversi: la partecipazione finanziaria funzionale a quella gestionale. Gli strumenti sono la costituzione di associazioni di azionisti-dipendenti come nel caso della Gucci Group, la partecipazione dei lavoratori azionisti in associazioni rappresentative all'interno dei consigli di amministrazione o nelle assemblee degli azionisti.