

Luiss

Libera Università
Internazionale
degli Studi Sociali

Guido Carli

CERADI

Centro di ricerca per il diritto d'impresa

La partecipazione dei lavoratori all'azionariato d'impresa: il caso Alitalia

Franca Marroncelli

[novembre 2000]

© Luiss Guido Carli. La riproduzione è autorizzata con indicazione della fonte o come altrimenti specificato. Qualora sia richiesta un'autorizzazione preliminare per la riproduzione o l'impiego di informazioni testuali e multimediali, tale autorizzazione annulla e sostituisce quella generale di cui sopra, indicando esplicitamente ogni altra restrizione

Il 29 novembre 2000 l'AreI (Agenzia di ricerca e legislazione) ha organizzato un seminario nel quale si è analizzato il tema della partecipazione dei lavoratori al "governo" dell'impresa con specifico riguardo al caso Alitalia. La presentazione del caso è stata tenuta dal Presidente dell'Alitalia, Ing. Fausto Cereti.

Circa quattro anni fa l'Alitalia versava in una situazione di emergenza che le imponeva di fronteggiare un duplice problema: da un lato l'imminente liberalizzazione del settore che avrebbe esposto l'azienda ad un mercato fortemente concorrenziale, dall'altro un elevato numero di perdite che avrebbero potuto essere ridotte soltanto con tagli di costi pari a 500 miliardi l'anno. Fu proposta pertanto la seguente soluzione: 500 miliardi corrispondeva al 20% delle azioni. Secondo il piano di risanamento aziendale, questa quota azionaria sarebbe stata ceduta ai lavoratori dipendenti secondo un piano di partecipazione a largo raggio, prevedendo cioè la vendita delle azioni sia ai piloti, sia agli assistenti di volo, sia al personale di terra. L'accordo che sanciva l'adesione dei sindacati delle varie categorie lavorative al piano di risanamento fu siglato nel giugno 1996, ma le azioni furono assegnate solo due anni più tardi, quando cioè era stato raggiunto un ulteriore accordo che stabiliva le modalità di assegnazione delle azioni stesse. Per il vero si deve notare che, dal momento che l'azienda era in perdita, essa non poteva assegnare azioni, che, com'è noto, possono essere ricavate soltanto dai profitti: fu per questa ragione che si decise di utilizzare il fondo per le ristrutturazioni. Le azioni furono in tal modo assegnate nel gennaio 1998 e vennero sottoposte ad un vincolo di inalienabilità di tre anni. Venivano inoltre riservati 3 seggi nel Consiglio d'Amministrazione ai rappresentanti degli azionisti dipendenti.

Il problema in questa seconda fase era rappresentato dall'individuazione delle persone alle quali andavano assegnati i seggi in CdA. Si decise che all'Iri, che partecipava l'Alitalia per l'85%, spettasse tale compito e l'Iri decise di nominare i 3 maggiori esponenti delle rappresentanze sindacali

operanti in azienda, ovvero un rappresentante della Cisl, uno della Cgil e uno del sindacato dei piloti.

L'amministrazione del Consiglio così composto non fu facile: infatti, secondo l'ing. Cereti, era difficile riuscire a separare, per i tre rappresentanti dei dipendenti azionisti, la funzione del sindacalista dalla funzione del partecipante al management della società, giacché-egli affermava- "partecipazione alla gestione della società comporta necessariamente anche partecipazione alla responsabilità delle scelte gestionali della stessa". In altre parole si assisteva al conflitto, negli amministratori sindacalisti, tra l'interesse sindacalista e l'interesse manageriale, sociale.

In seguito si ebbero gravi fratture all'interno dei sindacati di riferimento dei tre consiglieri d'amministrazione, così che il rappresentante Cgil non partecipò più alle assemblee del consiglio d'Amministrazione, il rappresentante della Cisl si staccò dalla sua organizzazione sindacale ed infine, il sindacato dei piloti venne scisso in due. Uno di questi ultimi inoltre costituì una cooperativa e procedette ad una offerta pubblica di scambio delle azioni Alitalia con quelle della cooperativa, causando di conseguenza un danno in termini di perdita di liquidità delle azioni stesse.

La situazione di ingovernabilità creata da questi dissidi portò alla sostituzione dei tre rappresentanti con tre nuove persone, questa volta però scelti ed eletti dai lavoratori, uno per ogni categoria di azionisti dipendenti, senza che rivestissero cariche sindacali.

Nonostante la vicenda sembri molto travagliata, l'Alitalia ad oggi ritiene che nel complesso l'esperienza sia stata positiva. Difatti innanzitutto l'azienda è riuscita a far fronte ad una situazione di emergenza evitando di scatenare situazioni di alta conflittualità con i lavoratori i quali, grazie all'accordo del 1996, hanno condiviso gli obiettivi e le decisioni dell'azienda. In secondo luogo, l'azienda ha ottenuto livelli contributivi più bassi a fronte di disponibilità a prestazioni di lavoro di maggiore durata giornaliera. Non si è riusciti invece a

condividere con i rappresentanti sindacali nominati consiglieri dell'amministrazione la responsabilità delle scelte decisionali. Resta inoltre l'incertezza sul futuro delle azioni detenute dai lavoratori quando verrà a cadere il vincolo di inalienabilità.

Concludendo, l'ing. Cereti ha ritenuto che il problema da superare è quello relativo al criterio di individuazione dei rappresentanti dei lavoratori che devono entrare a far parte del consiglio d'amministrazione. La soluzione che ha per tale fine è stata proposta dall'Ing. Cereti consiste innanzitutto in una scelta, affidata al legislatore, circa il modello partecipativo da adottare: o il modello simile a quello tedesco che prevede la presenza dei dipendenti negli organi di controllo ma non anche in quelli di gestione, oppure il modello che prevede l'inserimento dei rappresentanti degli azionisti dipendenti nel Consiglio di amministrazione, ma tale soluzione dovrà prevedere anche rigorosi criteri che indichino le modalità di inserimento e di scelta dei rappresentanti stessi.

Nel dibattito successivo alla presentazione del caso Alitalia da alcuni degli intervenuti è stato ribadito che, anche in caso di partecipazione dei lavoratori all'azionariato dell'impresa, risulta fondamentale la distinzione tra il ruolo del rappresentante sindacale e quello del rappresentante dell'azionariato dei dipendenti in ragione della funzione diversa che essi sono chiamati a svolgere: ai primi, infatti, spetta la rappresentanza contrattuale, ai secondi, invece, quella dell'azionariato.

Degno di nota inoltre risulta certamente l'intervento dell'amministratore della Pirelli che ha sostenuto: a) che non sempre la partecipazione azionaria è una buona soluzione. Questa considerazione nasce dalla esperienza che la Pirelli ha avuto con l'acquisizione di alcune aziende tedesche. In Germania, si dice, l'esperienza della cogestione ha sì garantito la pace sociale, ma ha altresì portato ad una enorme rigidità del mercato del lavoro che ha reso difficile il licenziamento dei lavoratori anche a fronte di processi di ristrutturazione aziendale, b) la partecipazione azionaria non può, per definizione, favorire la

partecipazione alla gestione. Secondo l'esperienza della Pirelli, la partecipazione dei dipendenti all'azionariato dell'impresa si potrebbe favorire attraverso la realizzazione di piani di *stock option*; c) la partecipazione azionaria potrebbe essere sviluppata solo con l'attività dei fondi pensione, giacché in assenza di un soggetto che giochi un proprio ruolo nel sistema di *corporate governance* dell'impresa di riferimento, l'azionista dipendente può assimilarsi in tutto e per tutto al piccolo azionista.

Queste ultime considerazioni hanno infine portato a sostenere che in realtà la partecipazione azionaria nasce dal timore dei sindacati di perdere, all'interno delle imprese, il ruolo di mediatore e il potere di influire sulle scelte gestionali che fino ad ora hanno avuto. Non a caso, si aggiunge, le recenti proposte di legge in tema di azionariato dei dipendenti prevedono che ai sindacati spetti il delicato compito della raccolta delle deleghe di voto.