

La Partecipazione Finanziaria dei Lavoratori in Italia e nella UE-27

Conferenza internazionale

*Roma, 29 ottobre 2009
Sala della Biblioteca
Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
Via David Lubin, 2*

PER UN'ECONOMIA APERTA AL FUTURO

intervento di **Maurizio Petriccioli**,
Segretario confederale Cisl

Desidero innanzitutto ringraziare il Cnel per averci accolto in questa prestigiosa sede, così come gli amici del centro inter - Universitario Berlin/Spalato della Libera Università di Berlino e il Cesos (il Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali della Cisl) per aver organizzato insieme a noi i lavori di questa importante Conferenza internazionale sulla “*partecipazione finanziaria dei lavoratori in Italia e nell’Unione europea*”

I lavori della mattinata ci hanno fornito una panoramica efficace sull’avanzamento delle esperienze di partecipazione dei lavoratori nell’impresa a livello europeo.

L’illustrazione del quarto rapporto Pepper ci conferma che la partecipazione economica ai risultati dell’impresa e la partecipazione finanziaria attuata tramite l’azionariato dei dipendenti non sono più casi di studio o esperienze isolate nel panorama europeo: rappresentano un insieme consolidato di esperienze storiche e buone prassi che si sviluppa, però, a macchia di leopardo fra i diversi Paesi dell’Unione europea.

Vista dal punto di vista europeo, anziché da quello dei singoli Paesi, però la partecipazione finanziaria ed economica assume contorni meno angusti e sfuggenti .

La partecipazione in Italia

Nell’esperienza italiana la partecipazione tramite l’azionariato collettivo resta limitata ad esperienze di nicchia (es.: Alitalia, Metalcam) mentre è più sviluppata la partecipazione economica ai risultati dell’impresa, tramite i contratti collettivi aziendali e/o territoriali, che ne definiscono le modalità applicative, collegando la retribuzione accessoria agli incrementi di produttività, qualità ed innovazione aziendale.

Un’esperienza che il recente accordo di riforma degli assetti della contrattazione intende rafforzare e valorizzare, sfruttando anche i benefici individuati a tale scopo dal Governo che prevedono una parziale



detassazione dei premi di risultato erogati tramite i contratti collettivi aziendali e/o territoriali.

Per agevolare lo sviluppo della partecipazione economica ai risultati dell'impresa la Cisl chiede al Governo che siano rese strutturali e ampliate le misure attualmente previste, estendendo progressivamente l'applicazione del regime fiscale agevolato ai titolari di reddito di lavoro dipendente superiore a 35.000 euro e prevedendo la completa detassazione dei premi erogati tramite la contrattazione di secondo livello, ovvero aziendale o territoriale.

Ma la partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa può essere concepita, oltre che come uno strumento di flessibilità salariale correlato ai risultati aziendali (e per questa via anche uno strumento di stimolo all'incremento della produttività e della redditività aziendali), anche come un mezzo per sviluppare la partecipazione finanziaria, tramite la destinazione di quote della retribuzione erogata tramite la contrattazione aziendale all'acquisto di azioni o quote di capitale sociale d'impresa.

L'attualità della democrazia economica

Nel nostro Paese, negli ultimi mesi, il dibattito politico e sindacale attorno ai temi della democrazia economica e della partecipazione si è andato arricchendo di ulteriori spunti di riflessione, determinati dall'avvio del confronto fra le Parti sociali per l'elaborazione di un avviso comune al Governo in tema di partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

Nelle settimane precedenti la riunione nella quale il Governo ha formulato alle Parti l'invito a predisporre l'avviso comune la discussione si è concentrata su uno snodo cruciale per l'evoluzione anche normativa della partecipazione nel nostro Paese: la presentazione, da parte del Sen. Pietro Ichino, di una bozza di testo unificato di due disegni di legge presentati in Parlamento.

Una iniziativa che ha finito per accelerare, in senso positivo, non solo l'esame delle proposte di legge presentate in parlamento da parte della Commissioni Lavoro e Finanze del Senato, ma anche per provocare un acceso confronto fra i più autorevoli rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni datoriali.

In più di un'occasione Confindustria si è dichiarata contraria non solo alla possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di partecipare ai Consigli di Sorveglianza delle imprese che adottano il modello di gestione "duale", introdotto dalla riforma del diritto societario italiano, che ha accompagnato la legge italiana di trasposizione della Direttiva sulla società europea, ma anche alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa.

Il profilo "valoriale" della partecipazione

Da questa cronaca emergono aspetti che meritano di essere considerati. Il più originale, mi sembra, è rappresentato dal fatto che la partecipazione, nelle sue diverse forme fa finalmente la sua comparsa anche nel dibattito politico. Nelle legislature passate erano state presentate diverse proposte di legge ma mai, fino ad ora, vi era stata la percezione di un esito veramente positivo. L'avvio della procedura dell'avviso comune, da parte del Governo, qualunque sia l'esito del confronto fra le parti sociali, segna una indubbia discontinuità di impostazione politica, rispetto al passato.

Il secondo aspetto rivela, invece, una preoccupante difficoltà a sgomberare il campo dall'equivoco che la partecipazione possa eliminare il conflitto industriale, riducendo la capacità di lotta sindacale o che arrivi a modificare, tramite l'accesso dei lavoratori alle quote del capitale sociale, la natura stessa del rapporto con l'impresa.

La detenzione di quote di capitale dell'impresa da parte dei lavoratori dipendenti non modifica la natura dell'organizzazione del lavoro, ma rafforza il rapporto personale fra il lavoratore e l'impresa.



La partecipazione non elimina il conflitto, non “contamina” la capacità del sindacato di rappresentare gli interessi collettivi dei lavoratori; toglie, semmai, al conflitto quel carattere di antagonismo finalizzato allo scontro; lo incanala verso un sistema di regole ed una pratica fondata sul dialogo e realizzata attraverso una pluralità di forme partecipative.

Onde liberare il campo da ogni possibile strumentalizzazione va riaffermata con forza la distinzione fra l’esercizio della rappresentatività negoziale e quello della rappresentanza tramite altre forme partecipative, come la partecipazione azionaria o la partecipazione ad organismi societari, secondo la formula del “doppio canale di rappresentanza”, già sviluppata nell’esperienza delle relazioni sindacali italiane.

Partecipazione e impresa

L’impresa non può non riconoscere che, di fronte alla sfida globale, ha l’esigenza di disegnare una nuova alleanza con i lavoratori. La sfida competitiva basata esclusivamente solo sulla compressione dei costi è perdente, anche perché ormai pure l’economia dei paesi emergenti ci insegna che il costo del lavoro diviene via, via una componente sempre più marginale all’interno del complessivo costo di produzione.

La via della qualità implica un rapporto di coinvolgimento tra lavoratore e azienda, tra qualità del prodotto e qualità del ciclo produttivo; in altre parole c’è bisogno di una “Responsabilità Sociale” che è della impresa ma anche di tutti gli altri soggetti che con essa entrano in rapporto.

A spingere nella direzione di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori attraverso la partecipazione finanziaria è, anche, la crescente importanza assunta dal "capitale umano" nella creazione di valore delle imprese.

Per l’impresa la partecipazione nelle sue diverse forme può contribuire, quindi, a migliorare e rafforzare la collaborazione dei lavoratori per



realizzare un coinvolgimento responsabile e positivo, rispondendo alle esigenze di qualità poste dai mercati globali..

In futuro, saranno sempre di più la qualità, il marketing e il riconoscimento reputazionale, il posizionamento strategico, il contesto territoriale nel quale l'impresa è inserita, le relazioni sindacali, le infrastrutture e la conoscenza i fattori strategici determinanti del successo aziendale.

La partecipazione finanziaria tramite la strategia delle stock option è risultata perdente proprio perché è rimasta confinata all'area del management o della dirigenza e non ha coinvolto l'insieme dei lavoratori.

Il sistema finanziario sta vivendo una profonda crisi strutturale che ne richiede una profonda ristrutturazione.

Se si "democratizza", attraverso i processi di partecipazione finanziaria, la struttura stessa del capitalismo può assumere un ruolo diverso da quello tradizionale, sia in termini di obiettivi di profitto che di positive ricadute sulla ricapitalizzazione delle imprese, sia di compatibilità sociali ed ambientali.

Partecipazione, sviluppo locale e PMI

Le numerose proposte legislative all'esame del Parlamento italiano contengono elementi di regolazione delle forme partecipative complessivamente condivisibili, che tengono conto delle novità introdotte dalle direttive Europee e che assegnano un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva. In tutte è assente una disciplina delle forme partecipative nella piccola e media impresa, fatta eccezione per la proposta di legge presentata nella scorsa legislatura proprio dall'attuale Ministro del Lavoro Sacconi, che prevede la possibilità di istituire fondi comuni gestiti in forma bilaterale per la partecipazione finanziaria in forma collettiva.

Si tratta di una lacuna che va colmata per evitare il paradosso che dalla partecipazione rimangano esclusi proprio i settori delle piccole e medie imprese, le più diffuse nel sistema economico italiano.

A tale riguardo, andrebbero anche individuati idonei strumenti finanziari che, in condizioni di trasparenza e di sicurezza per i risparmiatori, consentano di veicolare l'investimento finanziario nello sviluppo locale e nelle piccole e medie imprese, oggi di fatto escluse dall'accesso ai mercati finanziari, vista la scarsa diffusione che il private equity e la finanza d. i progetto hanno avuto in Italia.

Lo stesso strumento dell'Esop, infatti, che è stato anche qui illustrato nel corso dei lavori di questa conferenza, può rappresentare una risposta efficace per facilitare il trasferimento della proprietà e della gestione nelle aziende non quotate, anche se qui da noi la sua applicazione presenterebbe maggiori difficoltà applicative, perché la più grande parte delle aziende non quotate è costituita da imprese a titolarità individuale o comunque da società di persone e non di capitali.

Tuttavia, si tratta sicuramente di uno strumento importante che coniuga efficacemente il fattore produttivo del lavoro con quello del capitale, tramite la valorizzazione delle "persone" che lavorano nell'azienda,



favorendo la diffusione del capitale sociale e il trasferimento graduale degli assetti proprietari.

La partecipazione finanziaria tramite l'azionariato collettivo

Le esperienze contrattuali in tema di partecipazione finanziaria hanno confermato le difficoltà attuative dell' "azionariato collettivo" proprio perché le associazioni dei dipendenti azionisti, istituite in base alla cosiddetta legge Draghi, sono soggette alla rigida normativa vigente in materia di raccolta delle deleghe di voto. La formula delle Associazioni dei dipendenti rischia di dimostrarsi, peraltro, inadeguata a tradurre la presenza dei dipendenti azionisti in effettivo diritto di influenza negli organi societari.

In alternativa all'Associazione dei dipendenti azionisti si potrebbe gestire l'azionariato collettivo tramite lo strumento delle SICAV, le Società di investimento a capitale variabile. La Sicav andrebbe, però, adattata alle finalità di gestione collettiva delle azioni dei dipendenti.

La gestione in forma collettiva delle azioni dei dipendenti pone anche il problema del vincolo temporale di detenzione delle azioni. Poiché lo scopo dell'azionariato collettivo non è gestire il risparmio individuale, ma realizzare un'ipotesi collettiva di democrazia economica, una norma che voglia incentivare forme partecipative di gestione dell'azionariato collettivo dovrebbe prevedere anche un termine prima del quale le azioni ottenute con un piano collettivo non possano essere alienate.

Ecco perché la Cisl chiede che quando i dipendenti acquistano azioni delle proprie aziende, possano contare anche su strumenti efficaci e pienamente esigibili per l'espressione del voto collettivo nelle assemblee degli azionisti, ed abbiano concrete possibilità di poter eleggere propri rappresentanti negli organismi delle società in cui investono i loro risparmi.

La partecipazione finanziaria tramite i fondi pensione

Anche i Fondi pensione possono svolgere un ruolo importante nello scenario finanziario convogliando il risparmio previdenziale dei lavoratori verso impieghi produttivi e riducendo il rischio sottostante all'investimento finanziario dei singoli lavoratori, attraverso la diversificazione in diverse classi di attività finanziarie.

La direttiva Epap dispone che gli Stati membri non possano vietare ai fondi pensione l'investimento in fondi chiusi di venture capital e private equity. L'investimento dei fondi pensione italiani in queste tipologie di strumenti non è, tuttavia, sviluppato, sia per l'atteggiamento prudentiale ed emulativo che ha caratterizzato la gestione finanziaria in questi primi anni di avvio della previdenza complementare, sia per la minore liquidità che queste classi di attività presentano e per la maggiore difficoltà di controllarne e gestirne il rischio.

Attualmente il patrimonio gestito dai fondi pensione italiani risulta all'incirca pari al 6% del PIL italiano. La frontiera partecipativa dei fondi pensione non può e non deve sottrarsi all'obiettivo di massimizzare il rendimento dei propri aderenti, riducendo il rischio sottostante all'investimento, ma può, pure nell'ambito della necessaria diversificazione internazionale degli investimenti, influire positivamente sullo sviluppo di un mercato dei capitali nazionale ed europeo più efficiente, regolando modalità e termini dell'allocazione finanziaria e stimolando una maggiore diffusione del capitale di rischio.

Conclusioni

Nella strategia Cisl la praticabilità dell'azionariato collettivo dei dipendenti quindi, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi societari e la partecipazione economica ai risultati dell'impresa rappresentano gli strumenti che possono contribuire a realizzare una gestione condivisa e partecipata dei processi di cambiamento dell'impresa.

Su questi principi va costruita una vera e propria cultura sindacale che prenda definitivamente consapevolezza e coscienza delle straordinarie opportunità di un modello di relazioni sindacali di tipo partecipativo. Un modello che consente di regolare il conflitto industriale, incanalandolo verso un sistema di regole e buone pratiche fondate sul dialogo, e realizzate attraverso una costanza di relazioni, e di accordi collettivi.

Il sindacato deve diventare un elemento fondamentale della crescita della produzione e della produttività; deve negoziare nei processi di accumulazione, anche per contrattare meglio le modalità della distribuzione del reddito; deve migliorare la sua capacità sino al livello aziendale di utilizzo dei diritti già previsti dalla legislazione e dalle normative contrattuali; deve ripensare la concezione stessa della tutela collettiva, che va modulata in relazione alle esigenze personali e familiari dei lavoratori, le cui domande e aspettative di tutela sono oggi sempre più diversificate e disomogenee rispetto al passato.

La crisi strutturale che ha colpito il sistema finanziario ha riproposto l'esigenza di una sua profonda ristrutturazione e di un suo maggiore collegamento con l'economia reale.

Diversi capi di Governo ed economisti hanno rappresentato la necessità, oltre che di contrastare in maniera sollecita ed efficace le conseguenze della crisi economica, di sfruttarne appieno le opportunità in termini di una capacità di ristrutturazione profonda dell'organizzazione dei sistemi produttivi dei Paesi più industrializzati del mondo.

Se la carenza di liquidità ha costituito la principale causa di instabilità dell'economia mondiale, la partecipazione finanziaria può contribuire a stabilizzare l'allocazione del risparmio e a spostare in avanti la frontiera di specializzazione dei nostri sistemi produttivi.

Di fronte ai grandi mutamenti del quadro economico e finanziario il sindacato è chiamato a ripensare i propri strumenti di azione e di tutela.

Per rappresentare al meglio i bisogni e le esigenze dei lavoratori non basta più adeguare i salari e le retribuzioni al costo della vita. Non è più sufficiente (anche se resta indispensabile) negoziare orari e condizioni decenti di lavoro. Dobbiamo spingerci oltre; dobbiamo "sporcarci le mani"; dobbiamo discutere di organizzazione del lavoro e del sistema produttivo; dobbiamo progettare forme più dirette ed incisive di coinvolgimento dei lavoratori.

Non dobbiamo subire una logica sterile che vuole spiegarci che il mondo andrà sempre così come è andato sino ad ora. Diceva Immanuel Kant: *"Coloro che dicono che il mondo andrà sempre così come è andato finora...contribuiscono a far sì che l'oggetto della loro predizione si avveri"* .

Certo, la grave crisi economica che stiamo vivendo chiede un grande impegno e la priorità del sindacato è difendere i lavoratori nelle dismissioni e nelle ristrutturazioni aziendali, allargando il livello di protezione con strumenti appropriati per tutte le persone prescindendo dai settori o delle tipologie contrattuali.

Ma senza uno sguardo proteso verso il futuro, senza il lievito di una visione riformista, senza la consapevolezza che il mondo del lavoro di domani sarà migliore di quello di oggi, l'esperienza e la testimonianza dell'iniziativa sindacale perdono di significato. La partecipazione e la democrazia economica rappresentano la prospettiva per l'ulteriore emancipazione del lavoro.