

Relazione al Convegno

La partecipazione finanziaria dei lavoratori in Italia e nella UE

29 ottobre 2009, Cesos e Centro Inter-Universitario Berlin/Spalato Libera Università di Berlino

di Roberta Caragnano e Germana Caruso

Il convegno *La partecipazione finanziaria dei lavoratori in Italia e nella UE* organizzato dal Cesos e dal Centro Inter Universitario Berlin/Spalato Libera Università di Berlino e fortemente voluto, come ricordato dal presidente del Centro Studi Guido Baglioni dall'ex segretario del Cesos, Domenico Paparella che l'aveva pensato come panoramica sulla situazione europea e come confronto con il caso italiano, ha affrontato il tema della partecipazione azionaria dei lavoratori alle imprese. L'evento ha visto la partecipazione di autorevoli relatori e l'intervento conclusivo del Ministro del lavoro Maurizio Sacconi che ha confermato il favore del Governo nei confronti della partecipazione finanziaria dei lavoratori nelle imprese come fattore decisivo di evoluzione di un modello di relazioni industriali per troppo tempo caratterizzato dal conflitto distributivo.

Il punto di partenza sono stati i dati del recente Rapporto Pepper IV che offre una panoramica completa sull'andamento della partecipazione finanziaria nel quadro degli Stati membri e nei Paesi candidati ad entrare nell'Unione europea. Secondo i dati Pepper il fenomeno partecipazione, negli ultimi anni, sta conoscendo una significativa crescita. Più del 15% dei lavoratori del settore privato parte-

cipa 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. Accanto a Stati che conoscono una più lunga tradizione di forme di partecipazione finanziaria, come Francia, Germania e Regno Unito, si collocano anche i Paesi dell'est Europa come Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lituania, Lettonia, Polonia, Slovacchia, Slovenia e alcuni Paesi candidati ad entrare nell'Unione europea come Croazia e Turchia in cui vi sono poche leggi specifiche sulla partecipazione finanziaria e quelle esistenti si riferiscono per lo più a forme di azionariato dei dipendenti, mentre la partecipazione agli utili è rara. Un'eccezione è rappresentata dalla Romania, l'unico Paese ad avere previsto un regime generale per la partecipazione agli utili in denaro, nelle imprese di proprietà statale, anche se ciò è implementato in un numero ridotto di aziende.

Una rassegna sul percorso intrapreso dalla Commissione europea circa venti anni fa con il primo

Rapporto Pepper (nel 1991) è stato fatto da Milita Uvalic, relatrice del citato Rapporto. L'intervento ha evidenziato come oggi sia netta la riduzione del divario tra Europa occidentale ed orientale. Di partecipazione finanziaria si parla da anni nei vari Stati. I dati incrociati dei Rapporti Pepper e di altre indagini come quella Cranet, hanno dimostrato come spesso sia differente solo l'accezione terminologica e definitoria ma non l'impostazione sostanziale degli strumenti di partecipazione, così come le prassi avviate sia dai governi nazionali che dalle singole realtà aziendali. L'atteggiamento è cambiato anche dal punto di vista culturale, se in passato alcuni sindacati e forze politiche, sia di destra che sinistra, erano scettiche nei confronti di tali approcci, oggi sono più favorevoli in quanto in grado di cogliere i vantaggi derivanti dall'adozione di tali strumenti. La partecipazione è la chiave che consente un vantaggio competitivo delle aziende e anche l'Unione europea conferma che la convivenza di schemi partecipativi di tipo finanziario consente di aumentare la produttività e sostiene lo sviluppo di una nuova cultura delle relazioni industriali al fine di favorire strategie innovative.

Nella stessa direzione l'intervento di Martin Ulbrich, Direttore generale Occupazione Affari Sociali e Pari Opportunità della Commissione europea, che ha sottolineato anche l'importanza della tutela dei lavoratori da rischi «irragionevoli». Fermo restando che il comune denominatore di tutti gli strumenti partecipativi è la volontarietà, al tempo stesso non bisogna dimenticare che i lavoratori possono finire con l'essere legati a doppio filo all'azienda in quanto da un lato datrice di lavoro e dall'altro soggetto giuridico in cui sono investiti i propri risparmi. I casi ricordati sono stati quelli della Herron e la recente situazione di crisi finanziaria degli Usa che ha mandato in fumo la pensione di migliaia di statunitensi.

Elemento fondamentale è scegliere modelli compatibili con la mobilità dei lavoratori; ma qui finiscono i compiti delle leggi e iniziano quelli delle parti sociali.

Importante è anche il legame con gli obiettivi della Strategia di Lisbona che vede nella costruzione di un quadro legale, nella promozione di incentivi e nella ricerca, i canali entro cui studiare il fenomeno e permettere la sua piena realizzazione.

Se da un lato appare necessario delineare un quadro generale di riferimento che a livello europeo, ad esempio con una Raccomandazione del Consi-

glio su una piattaforma europea, utilizzi un approccio modulare transnazionale che rispetti le diversità degli schemi adottati nei vari Paesi, dall'altro è interessante il ricorso agli incentivi fiscali i quali, pur non essendo un prerequisito della partecipazione finanziaria, rappresentano comunque uno strumento che esercita una influenza positiva. Su tutto deve continuare la ricerca per approfondire lo stato attuale dei sistemi partecipativi dei lavoratori nell'Unione europea con indagini sempre più specifiche sulla loro evoluzione.

I profili delle politiche e delle prassi relative alla partecipazione finanziaria negli Stati membri, delineati nel Pepper IV, portano alla luce l'esistenza di barriere di tipo giuridico, fiscale e culturale, che impediscono una diffusione omogenea e, talvolta, la mera implementazione, di regimi partecipativi. Partendo da questo assunto di base, ovvero dal fatto che il fenomeno partecipativo è suscettibile di manifestarsi secondo modalità disomogenee, Jens Lowitzsch, Direttore Assistente del Centro Inter Universitario della Libera Università di Berlino, ha presentato una strategia di azione di respiro sopranazionale, finalizzata alla promozione di una regolamentazione europea che, oltre a basarsi su un ampio sistema di incentivi normativi e fiscali, preveda soluzioni flessibili compatibili con quelle già sperimentate negli Stati membri: l'approccio modulare (*Building Block Approach*).

I moduli, la cui scelta è rimessa alla volontà della singola impresa e dei suoi dipendenti, sono costruiti intorno a tre modelli partecipativi: la partecipazione agli utili, la partecipazione azionaria individuale e i piani di partecipazione azionaria sotto forma di regimi collettivi.

Nel modello della partecipazione agli utili, in denaro o differita, parte della retribuzione del dipendente viene direttamente legata ad indicatori di performance aziendale secondo una formula che può includere i profitti, la produttività o l'utile sul capitale investito. La parte variabile si presta ad un ventaglio di operazioni di carattere finanziario o di gestione conservativa, rendendo la remunerazione totale più flessibile e dunque più reattiva ai cambiamenti macroeconomici.

Il modulo della partecipazione azionaria individuale, invece, contempla piani di *stock option* finalizzati ad un aumento di capitale sociale della società datrice di lavoro, nel caso di concessione di un'opzione di acquisto riservata ai dipendenti su azioni di nuova emissione, oppure alla redistribuzione di

azioni di vecchia emissione sino ad allora diversamente allocate. In entrambe le ipotesi i dipendenti beneficiano del plusvalore generato dall'incremento delle quotazioni dei titoli mentre la società, agevolata nella ricerca di capitale di rischio, può contare su una base azionaria compatta e fidelizzata.

Il terzo modulo, infine, prevede formule alternative afferenti alla categoria della partecipazione al capitale d'impresa realizzabile mediante schemi di partecipazione agli utili convertiti in azioni della società datrice di lavoro, oppure attraverso l'implementazione di piani di azionariato dei lavoratori (Esop). I regimi possono essere combinati dando vita ad una struttura portante che prevede l'istituzione di un fondo fiduciario finanziato da una combinazione di contributi e prestiti aziendali che acquista azioni della stessa società datrice di lavoro. Queste rimangono temporaneamente depositate presso il fondo, che le detiene e le gestisce nell'interesse esclusivo dei lavoratori prima che vengano assegnate loro gratuitamente, man mano che l'impresa provvede all'estinzione del debito eventualmente contratto con una banca o un finanziatore esterno.

L'approccio modulare risponde all'esigenza di rendere flessibili gli istituti partecipativi e, contemporaneamente, tenta di far fronte agli ostacoli transnazionali che impediscono lo sviluppo di una strategia partecipativa di matrice europea, compatibile con la mobilità dei lavoratori a livello internazionale e inter-aziendale. I singoli moduli possono essere variamente combinati a seconda delle specifiche esigenze aziendali dando vita a programmi personalizzati, trasparenti e comprensibili. I rischi derivanti dalle fluttuazioni nel reddito o dalla limitata diversificazione del portafoglio vengono tamponati dalla varietà delle ipotesi prospettate. L'approccio modulare, inoltre, mettendo a punto un ampio sistema di incentivi che supera i classici strumenti di legislazione fiscale, non riconosce nell'incentivazione fiscale un requisito indefettibile per la divulgazione di schemi partecipativi.

La partecipazione finanziaria basata su tale approccio e nell'ambito della rinnovata Strategia di Lisbona deve essere formulata in maniera più incisiva e tale da rappresentare un fattore importante per incentivare la crescita ma anche la motivazione, la produttività e l'occupazione. In tale contesto si inserisce il rapporto flessibilità interna/esterna, in quanto l'azione di strumenti partecipativi di tipo finanziario intervenendo sulla produttività e moti-

vazione e, quindi, indirettamente, sulla competitività delle imprese, svolge un ruolo importante proprio nel raggiungimento di una flessibilità interna ed esterna. Questa è la direzione in cui muove anche il nuovo approccio della Commissione europea alla *Flexicurity* (sul punto si veda la comunicazione, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM(2007) 359 def.) che guarda alla flessibilità in termini ampi come flessibilità sia spaziale che tradizionale (intesa come di maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, delle tipologie contrattuali, della retribuzione variabile, delle forme di partecipazione finanziaria).

La partecipazione finanziaria nell'esperienza di paesi come Stati Uniti e Giappone, ha dimostrato di essere uno strumento in grado di conferire una maggiore solidità e continuità alle imprese, comprese quelle medio-piccole che costituiscono il motore propulsivo dello sviluppo europeo e, allo stesso tempo, il cuore produttivo dell'Italia. Tutti i relatori, hanno convenuto sul fatto che gli strumenti partecipativi, e segnatamente gli Esop, costituiscono un percorso privilegiato e vincente per fronteggiare il problema dei trasferimenti della proprietà aziendale, fenomeno che, nell'arco dei prossimi anni, potrebbe arrivare a coinvolgere 690.000 piccole e medie imprese e 2,8 milioni di posti di lavoro. Gli interventi di Jens Lowitzsch e di Patricia Kelso, Presidente del Kelso Institute for the Study of economic Systems, hanno posto particolare enfasi sull'utilità degli Esop quale misura specifica per facilitare la successione di proprietà nelle piccole e medie imprese (Pmi), sulla falsariga dei percorsi sperimentati oltreoceano.

Un'operazione di *buy-out* totale o parziale da parte dell'Esop, costituisce una modalità di trasferimento del controllo delle aziende alternativa alla vendita ad investitori esteri, spesso noncuranti della salvaguardia dei livelli occupazionali locali. Le soluzioni prospettate sono valide anche per l'Italia, in particolar modo per il Nord-Est, dove si porrà con una intensità crescente il problema, di non poco conto, del passaggio generazionale nella proprietà di Pmi a conduzione familiare.

Questo problema è stato affrontato anche da Tiziano Treu il quale ha sottolineato come in Italia non manchino gli strumenti partecipativi, in quanto la legislazione esiste, ma la «cultura» e il «clima». L'uso degli Esop nelle Pmi potrebbe consentire di affrontare il problema della fragilità di queste a-

ziende nella successione poiché possono rafforzare il capitale collettivo.

In tal senso la partecipazione diventa uno strumento imprenditoriale.

Nella direzione di una promozione degli strumenti partecipativi si stanno muovendo il governo e le parti sociali. In Senato sono state presentate delle proposte di legge e una bozza di disegno di legge bipartisan con relatore Ichino. Al momento l'iter parlamentare delle proposte di legge, è sospeso in attesa che ci concretizzi un confronto finalizzato all'elaborazione di un avviso comune. Al di là dell'esito del confronto, c'è un punto su cui Governo e parti sociali concordano *ab origine*: il testo normativo dovrà rendere "agibili" una gamma diversificata di strumenti di partecipazione la cui adozione resta affidata alla libera scelta delle parti. Partendo da questo assunto di base, gli attori chiamati al tavolo negoziale dovranno suggerire al Legislatore una corsia preferenziale, concretamente percorribile, per l'individuazione di strutture e procedure che consentano una gestione condivisa e partecipata dei processi di cambiamento dell'impresa.

L'intervento di Tiziano Treu si è chiuso con un punto di domanda e cioè se l'approvazione di una legge sia in grado di sciogliere due nodi cruciali. Da una parte vi è la questione degli incentivi, fondamentali per la diffusione della partecipazione ma le risorse per finanziarli sono scarse. Dall'altra, c'è la questione delle imprese sotto i 20 dipendenti e nelle quali non c'è contrattazione aziendale; per questo tipo di azienda sarebbe fondamentale il diffondersi della contrattazione territoriale.

Sull'importante ruolo di sistemi partecipativi nelle Pmi, dove le relazioni industriali sono caratterizzate da un forte coinvolgimento dei lavoratori, si è soffermato anche il Ministro Maurizio Sacconi il quale ha ribadito l'importanza di favorire l'evoluzione di un modello partecipativo fortemente ancorato al territorio. In questa direzione si colloca la nuova intesa sul modello contrattuale del 22 gennaio 2009 che prevede la partecipazione dei lavoratori e favorisce il passaggio verso un sistema cooperativo partecipativo. Per il Ministro il lavoratore già partecipa al rischio d'impresa ma non partecipa sufficientemente degli esiti positivi dell'azienda ed è per questo che l'obiettivo del governo è «dare forme e regole a pulsioni già presenti poiché le imprese non sono solo comunità d'interessi ma anche di valori».

Un quadro generale sul disposto codicistico di cui

agli artt. 2349, 2358 e 2441, comma 8 è stato fornito dagli interventi di Sabino Fortunato, docente di Diritto Commerciale all'Università di Roma 3, e Andrea Borroni, della Seconda Università di Napoli.

Entrambi hanno affrontato in una prospettiva ampia e con un approccio interdisciplinare, il tema della partecipazione azionaria che si pone al confine tra il diritto del lavoro ed il diritto commerciale. L'obiettivo è stato verificare sia la coerenza dei modelli di partecipazione finanziaria dei lavoratori con i principi fondamentali vigenti nel diritto del lavoro sia le ricadute che un'eventuale loro implementazione potrebbe avere sullo schema causale del contratto di lavoro subordinato.

In particolare Andrea Borroni ha sottolineato lo scarso utilizzo delle disposizioni del codice civile e ha rilevato come alcuni istituti, presenti nel nostro ordinamento, quali i patti parasociali, il *trust* e le *holding* non sembrano essere efficaci per raggiungere pienamente gli obiettivi della partecipazione e richiedono forse delle modifiche e degli adattamenti.

Muovendosi sempre in questa direzione ha concluso l'intervento con una domanda aperta circa la compatibilità del *trust* con il modello italiano.

Nell'ottica di un maggiore diffusione di schemi partecipativi si è posto anche Maurizio Petriccioli, segretario confederale Cisl, il quale ha ribadito la posizione della Cisl a favore della partecipazione che deve essere perseguita attraverso un clima diverso di responsabilità e condivisione. I piani Esop possono essere uno strumento che si schiera chiaramente dalla parte del lavoro e che si pone il fine di raggiungere un interesse comune, obiettivo anch'esso, come ricordato da Mario Sepi, presidente del comitato economico e sociale europeo, prioritario anche per il sindacato europeo, soprattutto in un momento in cui la crisi ha colpito particolarmente il sociale.

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Adapt – Fondazione Marco Biagi

Germana Caruso

Collaboratrice Adapt – Centro Studi Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia