

# **La partecipazione finanziaria per una nuova Europa sociale**

- **Il Cammino verso una Regolamentazione Europea:  
L'Approccio Modulare**
- **Employee Stock Ownership Plans (ESOP):  
Un veicolo per garantire la successione nelle PMI**

29 Ottobre 2009, CNEL, Villa Lubin

Dr. Jens Lowitzsch

*lowitzsc@zedat.fu-berlin.de*

# Importanti iniziative politiche: I postulati al livello europeo e nazionale

## **Legame tra Partecipazione Finanziaria e ‘Strategia di Lisbona’**

- Fu il vice-presidente della Commissione europea, Günther Verheugen, nel 2006 a sottolineare questo legame per rafforzare la produttività e la competitività delle economie Europee. Nella sua introduzione alla relazione PEPPER III asseriva che:

“La partecipazione dei lavoratori dipendenti ai risultati ed ai profitti dell’impresa è una delle possibilità che può stimolare i lavoratori ad essere più produttivi e ad adattarsi ai cambiamenti.”

## **L’Approccio Modulare per un Concetto Europeo**

- Il già presidente del Parlamento europeo, Hans-Gert Pöttering, nella sua premessa all’edizione tedesca, francese ed inglese del 2008 di questo libro, sosteneva che:

“Particolarmente meritevole è l’adozione di un concetto flessibile in favore di un sistema modulare, basato sul principio della volontarietà, per la promozione di una piattaforma europea per la partecipazione finanziaria. ”

# Verso un concetto europeo: L'Approccio Modulare

Un modello europeo dovrebbe comprendere un ampio sistema di incentivi che preveda soluzioni diverse e flessibili, compatibili con quelle già stabilite negli Stati membri.

L'unione delle buone prassi legislative e applicazioni nazionali in un singolo programma avente opzioni alternative riporta all'Approccio Modulare ("Building Block Approach"), con tre elementi reciprocamente complementari:

- Partecipazione agli utili (basati su forme di remunerazione in denaro, forme di ripartizione differita o sulla distribuzione delle azioni);
- Partecipazione azionaria individuale (diritto d'opzione e azioni);
- Piani di partecipazione azionaria (Employee Stock Ownership Plans, Esop), sotto forma di regimi collettivi.

# Il Sistema della Partecipazione Finanziaria



# Al di là della Politica Sociale: Partecipazione, un Strumento Imprenditoriale

## **la Democrazia Economica assume un nuovo e accresciuto valore**

- Mario Sepi, Presidente del [Comitato Economico e Sociale](#) Europeo, nella sua introduzione al libro presentato oggi, asseriva che:

„... si tratta ... anche di un meccanismo che ha dimostrato – nell'esperienza di paesi come gli Stati Uniti e il Giappone - d'esser capace di dare maggiori solidità e continuità alle imprese, ivi comprese quelle medio-piccole, forza e motore dello sviluppo europeo.“

## **Regimi di partecipazione finanziaria proposti come componenti aggiuntive del salario: per es. Employee Stock Ownership Plans**

- Jean-Claude Juncker, Presidente del Eurogruppo dei ministri dell'Economia e della Finanza della zona euro, nella sua introduzione alla relazione PEPPER IV del 2009 sostiene che :

„Le acquisizioni di capitale da parte dei dipendenti, come per esempio nel caso dei piani di azionariato dei lavoratori (Esop) possono rappresentare, ovviamente, una modalità di trasferimento della proprietà aziendale molto attraente.“

# Chi saranno i proprietari futuri delle PMI Italiane – la questione della successione

Ciò che legittima l'attuale dibattito su nuove forme di partecipazione finanziaria è anche l'invecchiamento della popolazione europea, ed il problema risultante della successione, sopra tutto nelle PMI

## Comunicazione della Commissione 2006

30% degli imprenditori della Ue si sarebbero ritirate nell'arco di dieci anni  
in particolar modo le aziende a conduzione familiare  
potrebbe colpire ca. 690.000 PMI e 2.8 milioni di posti di lavoro *ogni anno*

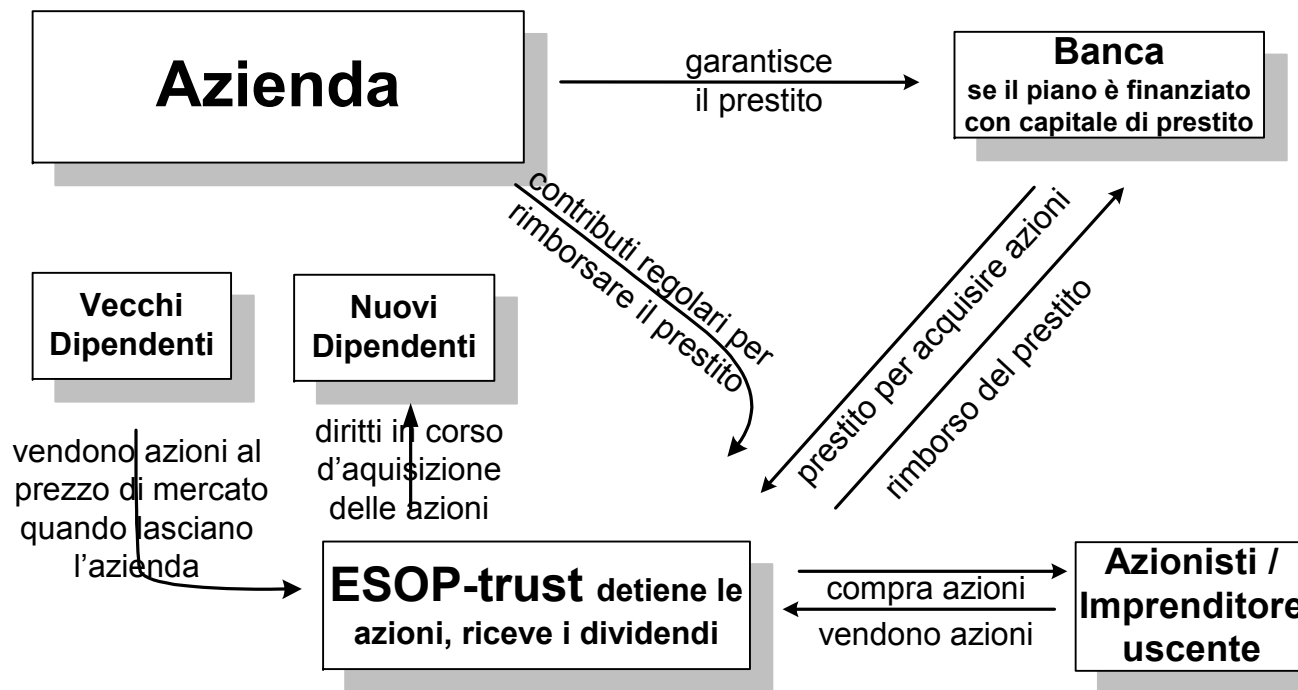
## In Italia: Dati elaborati della Università di Siena del 2009

40% degli aziende affronterà un cambio generazionale nell'arco di dieci anni  
68% degli imprenditori vorrebbe passare la mano a un figlio ma 8 su 10 lo giudicano „difficile“ o „impossibile“  
solo 24% sopravvive al fondatore e appena il 14% arriva alla terza generazione  
potrebbe colpire ca. 600.000 di posti di lavoro *ogni anno*

# Azionariato dei lavoratori strategico tramite Employee Stock Ownership Plans (Esop)

- **L'azienda istituisce un fondo fiduciario (Esop Trust)**
  - Europa continentale: S.r.L. / Fondazione / Associazione
  - Il fondo fiduciario acquisisce le azioni direttamente dagli azionisti esistenti (possibile anche attraverso l'emissione di nuove azioni)
- **Il fondo viene finanziato da una combinazione**
  - di contributi e prestiti aziendali (tali contributi spesso parte dell'accordo di partecipazione agli utili)
  - prestito denaro da una banca o dall'azienda, che a sua volta può chiedere un prestito alla banca ("leveraged" Esop)
- **Prestito (di solito garantito dall'azienda) è ripagato tramite**
  - contributi diretti dall'azienda e dividendi sulle azioni mantenute nel fondo
  - vendita di azioni al regime di partecipazione agli utili basato sulle azioni
- **Azioni detenute collettivamente nel fondo per i lavoratori**
  - Assegnate solo ai conti titoli dei lavoratori, dopo un periodo di conservazione determinata dal gestore del fondo (a volte il proprietario uscente)

# Piani di azionariato dei lavoratori (Esop) come veicolo per la successione nelle PMI





# **Piani di Azionariato dei Dipendenti (Esop): Uno Stimolo per l'Innovazione**

- **Crea un mercato per azioni di azionisti che vanno in pensione**  
importante nelle Pmi non quotate senza altra fonte immediata di liquidità
- **Il sistema fornisce un beneficio aggiuntivo alla retribuzione di base – I salari dei lavoratori non vengono toccati**  
Mentre la partecipazione azionaria generalmente implica rischi aggiuntivi per i lavoratori, l'Esop evita tali complicazioni
- **Per i azionisti, non vi è diminuzione del valore per azione**
  - poiché non vengono emesse nuove azioni
  - tutte le azioni vengono vendute ad un equo valore di mercato
- **Attrante alternativa alla vendita dell'azienda ad attori esterni**
  - azioni non vengono vendute all'esterno, non si corre il rischio di perdere il controllo
  - l'opportunità di vendere gradualmente senza perderne subito il controllo
  - rafforza il legame tra azienda e comunità, salvaguardando al tempo occupazione e potere d'acquisto locale

# **Gli Esop Americani: un esempio di modello avanzato**

## **Negli Stati Uniti**

A partire dal 2007 vi erano circa 11.000 piani Esop con 10 Mln. partecipanti

- oltre la metà delle 500 aziende elencate da 'Fortune', hanno un piano Esop
- più del 40% delle 100 aziende private elencate nella rivista 'Inc.', selezionate tra quelle con la crescita più rapida, sponsorizzano gli Esop

La maggior parte di questi Esop sono sponsorizzati da aziende private;

- in 3.500 l'Esop detiene la maggioranza dell'azioni e
- circa 2.000 sono al 100% di proprietà dell'Esop.

## **In Europa**

Veloci profitti per pochi consorzi d'investimento, i cui partecipanti sono già ben capitalizzati,

O reddito che aumenta nel tempo per impiegati motivati dalla partecipazione che rendono le imprese in cui lavorano più redditizie e competitive?

Questa è a scelta che la Ue deve affrontare man mano che si prepara alla massiccia trasformazione della proprietà delle imprese che generano la prosperità economica in Europa.