

Prove (riuscite e non) 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 3 e i 5 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 6 mesi a decorrere dalla data di pagamento. Di regola è previsto anche un *bonus*. Trascorsi 6 mesi dalla sottoscrizione, per ogni 20 azioni una è concessa a titolo gratuito. 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%. In alcuni casi è stata altresì prevista la possibilità di beneficiare di finanziamenti agevolati al 4% 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 ESOP (*Employee Stock Ownership Plans*) 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.

Roberta Caragnano

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

* Il presente articolo è stato pubblicato anche in *Avvenire*, 28 ottobre 2009, suppl. *È Lavoro*.