

Partecipare è vincere

di Germana Caruso

La via italiana alla partecipazione passa dall'Europa. È l'Unione europea a spingere per l'adozione di modelli partecipativi nelle aziende e a raccomandare una maggiore diffusione delle forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e alla proprietà delle imprese. E sono poi le esperienze di molti Paesi europei a indicarci come la partecipazione non sia un'utopia ma, al contrario, una realtà in continua espansione. Una realtà poliedrica e cangiante a seconda del contesto istituzionale e socio-economico di riferimento, ma certamente ben radicata.

Non esiste, tuttavia, un *diktat* di fonte comunitaria che imponga l'adozione di uno schema partecipativo precostituito ed universalmente valido. Tanto è vero che i vari Paesi europei hanno sperimentato percorsi e strumenti partecipativi assai differenziati sulla base delle loro specifiche esigenze.

Con riferimento alla partecipazione finanziaria, di cui si parla ora in Italia, i modelli di riferimento offerti dalla esperienza europea sono la partecipazione agli utili e l'azionariato dei dipendenti. Nel primo caso entra in gioco la figura del dipendente il cui salario base è incrementato da una parte variabile correlata ad indici di redditività che denotano il successo dell'impresa sul mercato. Nel secondo il dipendente/azionista partecipa al rischio di impresa e beneficia dei frutti della crescita dell'azienda in termini di dividendi e di apprezzamento del capitale detenuto.

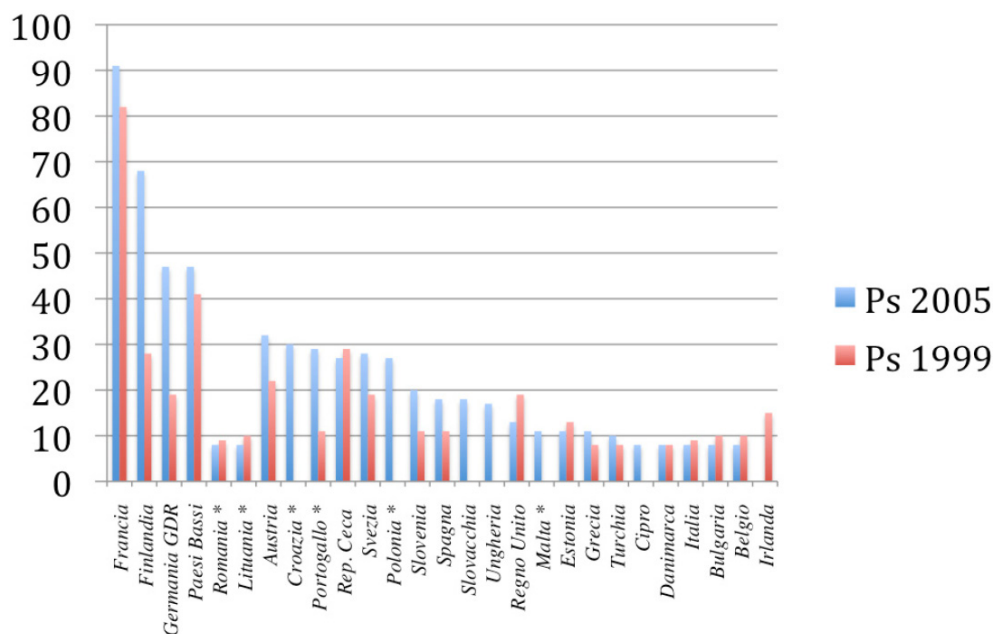
Un recente studio della Commissione europea, noto come IV Rapporto Pepper, indica chiaramente che il nostro Paese conosce un notevole ritardo rispetto al resto dell'Europa e si colloca al di sotto della media europea, ancora troppo lontano rispetto ad altri Paesi (si vedano i grafici 1 e 2 elaborati sulla base dei dati del IV Rapporto Pepper).

Il pensiero corre alla Francia dove la partecipazione dei dipendenti agli utili dell'impresa è una soluzione tanto condivisa e vincente che è obbligatoria per le aziende che occupano più di 50 dipendenti. Merita attenzione anche l'Inghilterra, importatrice di esperienze partecipative d'oltreoceano, più orientata verso l'implementazione di schemi di azionariato. La Germania, dove più forte che altrove è l'esperienza partecipativa, conosce un sistema fondato su relazioni industriali più solidaristiche. Le organizzazioni sindacali sono presenti nei Consigli di amministrazione e in quelli di sorveglianza e non mancano forme di contrattazione tra azionisti e dipendenti. Rilevante, in ambito comparato, è anche il sistema svedese dove il sindacato, unitario e fortemente centralizzato, controlla la partecipazione interna a livello societario, con diritto di nominare due membri permanenti del Consiglio di amministrazione, senza per questo venir meno alla funzione contrattuale. Al di là dell'esistenza di molteplici modelli dal IV Rapporto Pepper emerge una chiara indicazione per il legislatore italiano: la diffusione di regimi di partecipazione agli utili e l'offerta ai dipendenti di piani di azionariato ha subito una accelerazione positiva dove sono stati introdotti adeguati incentivi normativi e fiscali.

Costruire figure di dipendenti che partecipino finanziariamente all'impresa e possano potenzialmente incidere sul suo cuore decisionale è una operazione delicata che induce gli attori delle relazioni industriali a rivedere consolidate modalità operative. A fronte di una Europa che compie passi veloci in questa direzione viene da chiedersi perché in Italia non decollino gli istituti partecipativi e perché in passato si sia fatto tanto rumore per nulla. La risposta non è univoca e chiama in causa vari aspetti e ambiti che travalicano il mero processo di riforma legislativa.

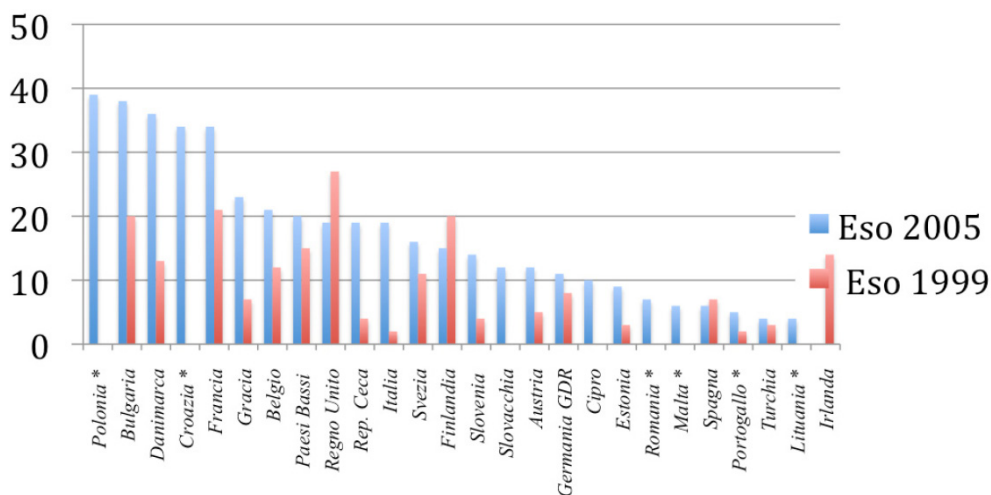
L'esperienza degli altri Paesi pare infatti indicare che il vero nodo da sciogliere resta l'accettazione di un *New Deal* delle relazioni industriali fatto non più di logiche conflittuali ma, appunto, di strategie cooperative.

Grafico 1 – I dati sullo sviluppo della partecipazione agli utili nel periodo 1999-2005



Legenda abbreviazioni: Ps = Profit Sharing (Partecipazione agli utili)

Grafico 2 – I dati sullo sviluppo dei piani di azionariato nel periodo 1999-2005



Legenda: abbreviazioni ESO = Employee Share Ownership (Azionariato dei dipendenti)

* Croazia, Lituania, Malta, Polonia, Portogallo, Romania sono Paesi entrati nell'UE nel 2007 e i dati sono riferiti a questo anno

Germana Caruso
Collaboratrice Adapt – Centro Studi 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*.