

IL GOVERNO AVVIA IL TAVOLO PER CERCARE UN AVVISO COMUNE SINDACATI/PARTI DATORIALI

Passaggio per una buona legge

Ogni inizio di legislatura vede nuovi progetti, che però a fine legislatura scompaiono. Da un anno è in gestazione una nuova legge. La partecipazione è condivisione: l'avviso comune chiarisce i ruoli

DI GUIDO ANTOLINI*

In Italia si fa un gran parlare di partecipazione dei dipendenti. Ricordo che l'argomento partecipazione dei dipendenti costituisce una costante nella vita politica italiana: ad ogni inizio di legislatura partono gli iter parlamentari su nuove proposte di legge, a fine legislatura... altre sono state le priorità. Per questa volta vorrei abbandonare il pessimismo indotto dall'aver seguito l'argomento negli ultimi dieci anni per fare il punto sulla attuale situazione in Italia. Da oltre un anno (per l'esattezza dal luglio 2008) i due principali schieramenti politici hanno presentato proposte di legge presso le Commissioni Riunite Lavoro/Finanze, presiedute dai senatori Giuliano e Baldassarri. Dopo aver ascoltato le principali Confederazioni sindacali e datoriali, è stato conferito al sen. Ichino il compito di unificare i due progetti di legge per avviare un esame unitario. Era il mese di febbraio 2009, e da autorevoli organi di stampa finanziaria veniva prevista un'accelerazione nella

definizione del provvedimento. Senza entrare nel merito della bozza in discussione, nell'ipotesi che una legge forse incompleta è comunque meglio di nessuna legge, la notizia era positiva, sapendo comunque che un provvedimento licenziato da una Commissione Senatoriale deve affrontare gli altri stadi di discussione prima di diventare Legge. Purtroppo, rispettando un copione noto, nulla è successo nel frattempo, tranne un accavallarsi disordinato di sporadiche dichiarazioni generiche. Finalmente, a fine estate, il Ministro del Lavoro ha preso un'iniziativa istituzionalmente corretta che può sbloccare un'impasse deplorabile: convocare le Parti sociali per la ricerca di un «avviso comune» che possa costituire la base per impostare i lavori parlamentari avendo come punto di partenza la cornice di condivisione del problema negoziata ed accettata dalle Parti interessate, Imprese e dipendenti nella loro collettività. È in effetti questo il punto basilare del problema, come da queste colonne ho già avuto modo di specificare. L'azionariato dei dipendenti (o la

partecipazione finanziaria, per le Imprese non quotate) parte da una condivisione sul principio della partecipazione, in cui le imprese aprono alla partecipazione effettiva, i dipendenti in-



Guido Antolini

vestono nella propria Azienda, e lo Stato concede sgravi fiscali a quelli (e solo quelli) che applicano un modello virtuoso volto a potenziare motivazione e produttività dei dipendenti ed a rendere più trasparente ed etica la gestione aziendale.

Ci siamo? Sembra che, al momento, le belle notizie siano temporaneamente sospese. Quello che è stato avviato infatti è un negoziato «a scadenza», ovvero volto a formalizzare l'«avviso comune» entro due mesi e quindi entro la metà di dicembre, con tutte le disponibilità a concedere proroghe ove ritenute necessarie. E poi? Poi, come dichiarato dal Ministro, se fra le parti sociali «dovesse malauguratamente registrarsi incomunicabilità, ne prenderemo amaramente atto; ma non credo che sarà così». I lavori parlamentari attenderanno l'accordo, il cui obiettivo sarà anche quello di definire il campo di intervento della nuova legge e quale il terreno riservato alla contrattazione.

Al momento in cui scrivo le Agenzie di stampa diffondono le positive dichiarazioni sindacali; segnale importante è la partecipazione attiva al negoziato della Cgil, sigla in passato molto prudente sul tema partecipazione, ma oggi pronta a svolgere un ruolo al tavolo. Ora serve responsabilità e chiarezza di obiettivi da parte di tutti. Una legge, nuove regole, diversi comportamenti possono essere rag-

giunti solo se le parti riusciranno a focalizzarsi sull'obiettivo finale, e non su propri desideri più o meno inconfessati. Per meglio chiarire, bisognerà separare i concetti di «partecipazione finanziaria agli utili», da percorrere sulle società non quotate, e di «azionariato dei dipendenti», relativo alle Società quotate. Questo secondo aspetto è particolarmente delicato, in quanto viene influenzato, ma di converso deve influenzare, la normativa civilistica in materia finanziaria. La nostra opinione al riguardo è chiara: i piani di azionariato dei dipendenti devono essere rivolti alla generalità dei dipendenti, agevolati fiscalmente e rappresentabili nelle sedi istituzionali mediante strumenti democratici. La tradizionale «mitbestimmung», che vede rappresentanti dei dipendenti nei Consigli di sorveglianza indipendentemente dalla partecipazione azionaria ha ormai fatto il suo tempo. Nel contesto finanziario globalizzato è giusto che i dipendenti contino in quanto azionisti, e si rivolgano al mondo dei Piccoli azionisti come punto di riferimento.

*consigliere Efes

Alla Commissione europea il progetto Dircredito sui diritti degli azionisti dipendenti. Un tema oggi più che mai attuale

Esercitare la partecipazione: un progetto europeo

A CURA DI DIRCREDITO
EUROPEAN PROJECT TEAM

Il DirCredito, assieme alla Efes, la Federazione Europea per l'Azionariato dei Dipendenti, si schiera in prima linea per l'analisi e la diffusione di questo fenomeno che, negli ultimi anni ha conosciuto uno sviluppo esponenziale in tutti i Paesi dell'Unione Europea. La nostra organizzazione, da sempre particolarmente sensibile alla necessità di regolamentare e diffondere la cultura del Dipendente Socio, verificata l'esigenza di una miglior conoscenza della realtà Internazionale, ha presentato alla Commissione europea, Direzione generale occupazione, Affari sociali e pari opportunità, un progetto dal titolo: «L'esercizio dei diritti dei dipendenti azionisti nelle Aziende europee». Tale progetto, attraverso l'esame di quanto previsto dalla legislazione nei differenti paesi dell'Unione relativamente ai diritti dei dipendenti soci, intende analizzare nel dettaglio i modelli associativi esistenti, valutandone la reale efficacia e praticabilità.

L'obiettivo è quello di stabilire in che modo si possa contribuire concretamente, non solo ad organizzare, ma soprattutto a rendere strategica la partecipazione dei dipendenti azionisti, alla vita organizzativa e di sviluppo delle aziende in cui sono impiegati.

Tale tema oltre ad essere parte integrante in un percorso di rafforzamento del Dialogo Sociale, struttura, regolamenta e, perché no, promuove il processo di democratizzazione basato sul fenomeno

di continua crescita del numero di azionisti dipendenti e delle quote azionarie collettivamente detenute.

La sfida è quella di andare alla ricerca di strade che conducano ad un reale consolidamento del ruolo dei dipendenti azionisti nell'attiva e cosciente partecipazione alla vita aziendale in tutti i suoi aspetti, comprese le tematiche inerenti la governance. L'individuazione di soluzioni pratiche dal punto di vista legislativo è quindi essenziale, soprattutto alla luce del contesto socio economico complicato di Eurolandia, e del dibattito quotidianamente alimentato presso l'opinione pubblica sulle cause della crisi economico finanziaria.

La condivisione di dati ed informazioni concernenti lo stato dell'arte dei modelli partecipativi presenti in Europa può consentire lo sviluppo di strategie comuni che consentano un concreto coinvolgimento dei dipendenti soci nelle politiche aziendali; in particolare questa conoscenza è particolarmente strategica per le aziende transnazionali, che ad oggi, sicuramente più di altre, promuovono piani di azionariato dei dipendenti.

Il progetto, nel suo genere, è completamente innovativo, e di fatto apre una nuova strada allo sviluppo del dialogo sociale. Non è un caso che al progetto sono state fornite adesioni da 17 Organizzazioni europee di dieci Stati membri, fra cui Uni Europa, ovvero l'aggregazione europea dei Sindacati dei servizi. Rivoluzionando precedenti modalità di analisi del fenomeno, ad essere oggetto dell'analisi non saranno semplicemente dati statistici comparativi, ma esperienze concrete,

dalle quali si partirà per la verifica della praticabilità di strategie operative, anche per porre le basi di un'azione futura nel campo dell'esercizio dei diritti dei dipendenti soci all'interno delle Società europee, nazionali e transnazionali.

Il progetto proposto dal DirCredito, si colloca in una logica di crescita dell'attenzione su un fenomeno, come quello partecipativo, che pur essendo, proprio in questi giorni al centro del dibattito tra le parti sociali, sconta, nel nostro Paese



una mancanza di strumenti sia culturali che legislativi per una sua piena realizzazione. Va peraltro ricordato che proprio il sistema-paese Italia è caratterizzato da una forte diffusione di Cooperative regolamentate dal modello di voto capitaro. Di non secondaria importanza è inoltre il fatto che il Dircredito ha verificato l'esigenza da parte dei propri iscritti e rappresentati di un'attenzione sindacale al fenomeno, come rafforzamento delle strategie partecipative.

Il materiale raccolto e le riflessioni scaturite attraverso la sua analisi e comparazione sarà inoltre messo a disposizione, attraverso la creazione di un sito web dedicato, che, ci auguriamo, possa diventare il luogo per un dibattito ed un confronto più ampio, dal quale diffondere orientamenti concreti per la regolamentazione e lo sviluppo del fenomeno. In seguito, se l'iniziativa avrà il successo che auspichiamo, è già allo studio la creazione di uno sportello formativo ed informativo che supporti tutti coloro che vogliono approfondire il tema, magari per costruire loro stessi esperienze di partecipazione all'interno delle aziende in cui lavorano.

Il nostro obiettivo, pur rendendoci conto della vastità e della complessità del tema, è quello di poter dare un contributo affinché la partecipazione dei lavoratori, fortemente sostenuta da alcune forze sociali e liquidata come una pericolosa utopia da altre, possa trasformarsi non solo in un modello possibile, ma oseremo dire parte integrante allo sviluppo del dialogo sociale per il rafforzamento della democrazia economica.

L'attività svolta culminerà in una Conferenza europea sulle risultanze del lavoro, integrata da dibattiti e tavole rotonde sul tema della partecipazione dei dipendenti. Continueremo, da queste colonne a fornire periodiche informazioni sull'andamento delle analisi effettuate e su argomenti di particolare interesse.

Ai Comitati di valutazione della Commissione europea resta l'ultima parola sull'approvazione di questo progetto; una decisione favorevole potrà consentirci di perseguire gli obiettivi delineati.

L'azionariato dei lavoratori porta stabilità alle aziende. Incoraggiarne lo sviluppo non significa confondere i ruoli

La partecipazione è un'opportunità, non una minaccia

DI GIANNI LECCA

L'esame delle ragioni della crisi è sicuramente complesso e richiederà ancora tempo per trasformare compiutamente i ragionamenti qualitativi fin ora fatti in analisi quantitative che forniscano più potente supporto a comportamenti avveduti. Tuttavia è fin da oggi necessario muoversi per individuare gli indirizzi, gli strumenti ed i metodi per contrastare gli effetti che la crisi sta incidendo nella economia reale.

Tra i diversi approcci possibili uno sicuramente riguarda la partecipazione della forza lavoro al capitale di rischio delle aziende. In prima battuta esso è utile in quanto può contribuire, e in taluni casi in maniera significativa, alla ricapitalizzazione di aziende che necessitano di capitali per l'esigenza della vita societaria. Esigenza questa assai evidente e che viene prepotentemente esposta sia da considerazioni teoriche, sia da autorevoli interventi di importanti esponenti governativi, sia dalle considerazioni di personalità istituzionali (quali, ad esempio, il presidente della Consob prof. Cardia).

Ma da non trascurare è l'aspetto della governance. Credo sia da superare il tempo dei commentatori che consideravano la partecipazione dei dipendenti al capitale societario come un rischio gravissimo, quasi una *diminutio capitis* della libera attività imprenditoriale.

Il timore di pressioni sulla gestione aziendale da parte di rappresentanti di lavoratori più interessati alla sola remunerazione del lavoro che al complesso

della gestione è decisamente destituito di fondamento: tali pressioni, infatti, dovrebbero essere fatte proprie anche dagli altri componenti degli Organi di Gestione per avere un effetto concreto. Inoltre bisogna guardare con realismo al recente passato mondiale: sono forse meglio le azioni di governo di molti amministratori che si sono impadroniti di un potere che esorbita dal loro mandato?

È forse più produttivo lasciar mano libera ad amministratori che approfittando delle diverse opportunità allocative sgretolano il tessuto economico, sociale e produttivo di una regione quando non, addirittura, di intere nazioni? E quanto capitale è stato letteralmente polverizzato da società in cui sicuramente l'azionariato dipendenti era non rappresentato?

Appare ormai inappropriato evocare

l'incubo della cogestione, come ancora recentemente riproposto da autorevolissimi esponenti della parte datoriale. Nessuno, mi consta, si indigna per l'esistenza delle cosiddette azioni privilegiate o per la *golden share* statale, che sanciscono ruoli specifici rispetto alla normalità della partecipazione al capitale azionario, e le Aziende sono spesso governate da Amministratori espressioni

di quote limitate del capitale.

Il problema non è quello di impedire la riesumazione di modelli vetero sovietici di gestione aziendale (che in Italia nessuno ha mai voluto né proposto) o la confusione di genere tra il ruolo dell'imprenditore con quello del lavoratore dipendente. La questione riguarda la possibilità di far emergere nuove forme partecipative in cui si riconosca al lavoratore-azionista un ruolo ed una dignità a tutt'oggi sconosciuta.



Gianni Lecca

Il contributo della partecipazione dei dipendenti ha in sé diversi elementi di positività: chi lavora in una azienda, e da quella trae il proprio reddito, ha per necessità un orizzonte temporale assai diverso, più lungo, di chi ragiona sui budget trimestrali che determinano la propria retribuzione.

Chi detiene un capitale può decidere di

spostarlo in cinque minuti verso altre e più interessanti opportunità mentre chi detiene una attività o un impiego non può fare la stessa cosa senza compromettere la propria attività o la propria esistenza.

Chi nell'azienda investe il proprio capitale, oltre al proprio lavoro, dimostra di crederci concretamente nei fatti. E la fiducia dei propri componenti è il miglior biglietto

da visita di una organizzazione.

Se opportune misure legislative incoraggeranno gli interventi di tipo partecipativo a discapito del *mordi e fuggi* del puro trading si coglierà una grande opportunità. Si incoraggeranno discussioni serie sul valore delle aziende piuttosto che le istrioniche previsioni di borsa basate su resistenze, supporti e quant'altro (non esclusa l'analisi di Gann).

Certo è che se è corretto richiedere che la rappresentanza dei lavoratori non invada le pertinenze di altri portatori di interessi è altrettanto chiaro che non si potrà loro chiedere di accettare di rimanere esclusi dai momenti decisionale a vantaggio di altre e non sempre trasparenti componenti. Attività normative in tal senso sono possibili ed augurabili. Speriamo esse siano prese nei tempi utili e necessari.

E se è vero che occorrerà individuare nuove regole del gioco che garantiscano le responsabilità di coloro che rappresentano i dipendenti negli organismi societari, nuove regole fiscali che incoraggino l'investimento di medio-lungo periodo e, più in generale, un quadro di riferimento più favorevole all'azionariato dipendenti, è altrettanto vero che l'evoluzione del sistema economico richiede con urgenza nuovi modi di chiudere il circolo reddito-risparmio-investimento che non obblighino il sistema paese ad una pesante dipendenza dalle decisioni di chi sposta capitali con criteri di massimizzazione del profitto fine a se stesso, e non della generazione di un reddito sostenibile per aziende sane che siano utili ai propri azionisti e a tutto il tessuto sociale.