

L'AZIONARIATO DEI DIPENDENTI È IL GRANDE ASSENTE DAL DIBATTITO SULLA RIFORMA DEL LAVORO

Programmi di governo a confronto

In tutta Europa i programmi di governo riservano spazio all'incentivazione e riconoscimento dei dipendenti azionisti, tema condiviso anche tra schieramenti contrapposti. Ma l'Italia resta ai margini

DI GUIDO ANTOLINI*

Dopo la caduta del governo Prodi l'impossibilità di esprimere un governo che raccogliesse la fiducia di entrambi i rami del parlamento ha provocato la necessità di chiamare al voto gli elettori. Siamo quindi nel pieno di una campagna elettorale i cui accenti sono diretti su molti temi: da quello istituzionale, a quello ecologico, alle tematiche relative all'occupazione ed al lavoro.

Come spesso accade il cittadino elettore trova difficoltà a valutare serenamente i programmi, sotto un bombardamento di messaggi emotivi in cui il contenuto concreto annega nelle accuse alle parti politicamente avverse, nelle sterili dichiarazioni di principio, nella ricerca di popolarità e fiducia con messaggi generici e scontati. L'insoddisfazione diffusa per comportamenti ritenuti non adeguati a chi si propone come classe dirigente sfocia nel deleterio sentimento dell'antipolitica e nelle dichiarazioni di astensionismo. Chi, come il sottoscritto, ha fatto

della partecipazione una scelta di vita ha invece il dovere di puntolare, per quanto possibile, le forze politiche a esplicitare i programmi di governo, per poterne valutare la coerenza interna e la rispondenza alle proprie personali opinioni, ben sapendo che la valutazione non potrà che essere complessiva e che, salvo imprevedibili eccezioni, nessun programma potrà mai essere totalmente confacente a tutte le proprie opinioni.

Uno degli elementi che penso di poter sollecitare a coloro che chiederanno agli elettori un mandato parlamentare riguarda il tema dell'azionariato dei dipendenti. È curioso pensare che, in tutta Europa, questo strumento sta attraversando un momento di visibilità e attenzione prioritaria, mentre in Italia, come nella tradizione,

tutto tace. Ancor più curioso se si interpellano al riguardo esponenti politici, imprenditori, managers, sindacalisti, in breve tutto il mondo del lavoro nelle imprese private di dimensione medio-grande. Tutti d'accordo nella positività dello strumento ma... manca sempre quel qualcosa che ne renda possibile la messa in opera sistematica. Per questo obiettivo, nelle scorse elezioni politiche, sia lo schieramento dell'ex cancelliere Schroeder che quello dell'attuale cancelliere,

Angela Merkel (ora insieme al governo), formularono proposte alternative, delle quali oggi si assiste a una sintesi largamente condivisa, che dovrebbe condurre rapidamente a una nuova legislazione. Il governo austriaco è al lavoro, il primo ministro lussemburghese Jean-Claude

Juncker ha lanciato un'iniziativa alcune settimane fa, in

Bretagna si è insediata una Commissione interparlamentare che ha interpellato tutti i principali protagonisti del fenomeno prima di avviare un dibattito che si annuncia concreto e costruttivo. Anche i nuovi stati membri sembrano dare aperture: la Slovenia, per esempio, nel 2008 adotterà una nuova legislazione. Non parliamo della Francia: il modello partecipativo dei nostri cugini transalpini, sviluppato in totale autonomia e con schemi trasversali e indipendenti dalle consuete categorie politiche (e relative conflittualità) costituisce un esempio al momento irraggiungibile di come strutturare la partecipazione dei dipendenti nelle grandi Società. L'Italia resta il Paese del «tutto o niente»: dai giganti della cooperazione di produzione e lavoro, i cui soci sono esclusivamente i dipendenti, si passa all'utilizzo delle stock options come strumento esclusivamente retributivo, per mezzo del quale al manager viene attribuito un compenso fiscalmente agevolato (sebbene con le restrizioni applicate dal decreto Bersani del 2006) senza che lo stesso sia

mai azionista della società. Perché non si riesce a fare qualcosa? La risposta è relativamente semplice: l'azionariato dei dipendenti non è il frutto di un negoziato sindacale: la direzione del personale, controparte delle delegazioni sindacali, non è in condizione di «spendere» diritti partecipativi di esclusiva titolarità dei soci; all'azionariato dei dipendenti, generalizzato, volontario ed incentivato, si arriva al termine di un accordo di sistema in cui le parti sociali condividono un principio, quello appunto della partecipazione, e lo stato (sottolineo il termine: stato, non solo governo in carica) ratifica e ufficializza un principio già presente nella nostra Costituzione con una cornice di norme, anche fiscali, che diano immediata e concreta visibilità e convenienza a imprese e dipendenti che ne vadano a praticare l'adozione. Faccio parte di coloro che eserciteranno il proprio inalienabile diritto di voto. Resto in attesa di Vostre notizie.

*Consigliere EFES-Federazione Europea Azionariato Dipendenti



Guido Antolini