

ACQUISIZIONI/1

Sangalli,  
il numero uno  
del vetro italiano  
diventa russo



VINO

LA CLASSIFICA DEGLI 86 BIG  
VOLANO FATTURATO E UTILI

Inserito di 12 pagine al centro del giornale



ACQUISIZIONI/2

Arrivano  
dal Granducato  
i nuovi soci  
di Malizia

# IL MONDO.it

SETTIMANALE ECONOMICO DI RCS MEDIAGROUP - Corriere della Sera

n.14 - 12 aprile 2013 [www.ilmondo.it](http://www.ilmondo.it)



RCS

postapress  
ventiquattrore

Tutti i giorni della settimana il Mondo €2,80 - il prezzo del Corriere della Sera - Austria € 4,00 - Belgio € 3,50 - Canada  
Cad. 7,00 - Francia € 4,00 - Gran Bretagna £ 4,00 - Monaco Principato € 4,00 - Spagna € 4,00 - Svizzera CHF. 5,50 - Un-  
gheria HUF. 1.500 - U.S.A. \$ 7,00 - Poste Italiane Sped. in A.P. - DL 353/2003 conv. in L. 46/2004 art. 1 c. 1 DCB Milano



INVESTIMENTI

## BUSSOLA ANTICRISI

PIAZZE FINANZIARIE MONDIALI VICINE AI MASSIMI MENTRE LO STALLO POLITICO IN ITALIA PREOCCUPA I MERCATI. ECCO COME ORIENTARE I VOSTRI RISPARMI PER EVITARE BRUTTE SORPRESE



Coinvolgere Valerio Battista, ceo di Prysmian. A destra, una nave posa cavi



Imprese Il piano per vendere 500 mila titoli a chi lavora in azienda

# Prysmian rilancia i dipendenti-soci

Un piano per vendere 500 mila azioni ai dipendenti in tre anni con lo sconto del 25%. E avviare in modo organico l'azionariato diffuso rivolto a tutti coloro, circa 20 mila in 50 diversi Paesi, mille dei quali in Italia, che hanno con l'azienda un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Lo ha annunciato Prysmian a fine febbraio. Un annuncio quasi in sordina, che rappresenta però una novità importante nel panorama nazionale, visto che da noi la employee share ownership, l'azionariato dei dipendenti, non è una pratica molto diffusa.

Scorrendo i dati dell'Efes, la Federazione europea azionariato dei dipendenti, si scopre che il 75% delle grandi aziende italiane, quotate e non, ha in essere piani di azionariato rivolti ai lavoratori. È vero, la media europea sfiora l'85%, ma il dato in sé non sembra malissimo. Leggendo più attentamente i dati, però, si scopre che solo un'azienda su quattro, nel nostro Paese, coinvolge in modo generalizzato i dipendenti nell'azionariato, contro una media europea del 53%, con Francia e Inghilterra abbondantemente sopra l'80%. E che solo il 12% dei dipendenti è coinvolto in questi piani, quando la media europea è del 30% (la Francia è al 55%). Infine che questo 12% è composto per la stragrande maggioranza (80%) da top executive, cioè alti dirigenti e management, mentre per il resto degli addetti solo due su dieci.

«Proporremo all'assemblea del 16 aprile questo piano di incentivazione all'acquisto di azioni rivolto ai dipendenti per rafforzare ulteriormente il modello di public company», sintetizza **Valerio Battista**, amministratore delegato del gruppo Prysmian. In effetti, perché il piano

**Italia indietro nell'offrire la possibilità di diventare azionisti, come in Francia e Gran Bretagna. Eppure il piano di Battista piace anche alla Cgil**

diventi operativo, serve il via libera dell'assemblea degli azionisti. Ma la road map è tracciata. Con tre finestre di acquisto nel 2014, 2015 e 2016, la società offrirà ai dipendenti mezzo milione di azioni proprie in portafoglio (*una vale oggi quasi 17 euro, ndr*) scontate del 25%, con l'obbligo di non rivenderle per un periodo che sarà probabilmente di tre anni.

Un'agevolazione significativa, se si considera che lo stesso piano riserverà al top management e ai dirigenti con responsabilità strategiche uno sconto dell'1%. L'obiettivo è rafforzare il senso di appartenenza al gruppo, cercando di allineare gli interessi delle diverse componenti: l'azienda,

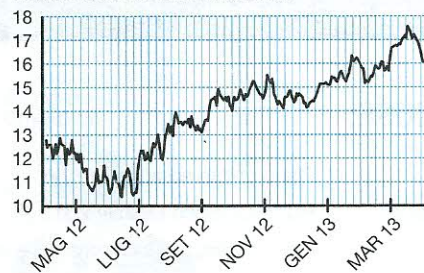
gli azionisti e i dipendenti. Se tutte le azioni saranno acquistate, dopo tre anni i dipendenti controlleranno l'1%. L'Italia non ha una normativa ad hoc per i dipendenti azionisti. I principi per la partecipazione azionaria della forza lavoro sono fissati in una Comunicazione Ue, la 364 del 2002. Qui si legge che la

partecipazione deve essere volontaria, aperta a tutti i dipendenti, chiara e trasparente, regolamentata da una formula predefinita. Deve anche evitare rischi irragionevoli, distinguere stipendi e retribuzioni dalla partecipazione finanziaria, ed essere compatibile con la mobilità degli addetti. Per il resto, i dipendenti-azionisti sono piccoli azionisti come tutti gli altri. «È proprio qui sta la differenza con un Paese come la Francia che nel '92, quando sono partite le grandi privatizzazioni, ha previsto benefici fiscali e rappresentanza dei dipendenti in relazione alle azioni detenute», spiega **Guido Antolini**, presidente dell'Efes (European federation of employee share ownership). «Oltretutto le azioni sono conferite in un Fondo collettivo con organi elettivi, che ha peso e diritto di voto in azienda. Esempio tipico quello delle grandi banche francesi, dove il Fondo dipendenti ha circa il 5-6% delle azioni, e in un'assemblea standard, con una presenza media al 60%, quel 5-6% diventa 10%. Più sale la quota, più aumentano i rappresentanti nel cda. Ci sono aziende in cui i dipendenti soci superano il 15%».

La novità della proposta del cda di Prysmian sta nel fatto che l'offerta di azioni ai dipendenti è generalizzata, segue un piano pluriennale e non comporta uno scambio con la retribuzione, magari nella sua parte variabile. Modello, quest'ultimo, seguito nei primi anni Duemila da diversi istituti bancari italiani, che proponevano ai dipendenti di percepire il premio di produzione in azioni, arrivando anche a raddoppiarne l'importo. Se i dipendenti

**Da noi solo il 12% degli addetti è coinvolto in questi programmi, quando la media europea è del 30%**

## COSÌ A PIAZZA AFFARI



Il titolo Prysmian in Borsa



**PRYSMIAN**  
CABLES & SYSTEMS

**1%**

la quota riservata  
ai dipendenti se aderiranno



rispettavano il blocco e non vendevano le azioni per almeno tre anni, non pagavano la relativa Irpef e l'azienda risparmiava i contributi. Modello che, però, è diventato meno conveniente per il top management dal 2005, quando sono diventati vincolanti anche per l'Italia gli International accounting standards (Ias), che computano anche queste somme nel costo complessivo del lavoro.

Il problema è che in Italia l'azionariato dei dipendenti, pur visto con favore dalla maggior parte dei soggetti interessati, non è mai stato una priorità per nessuno. Né per i datori di lavoro, né per i sindacati. Di

conseguenza le norme fiscali sono insufficienti e c'è poca chiarezza sui concetti di volontarietà e convenienza per i dipendenti.

Può la decisione del cda Prysmian, se confermata dall'assemblea dei soci, segnare un'inversione di tendenza? Se Confindustria preferisce non commentare l'iniziativa di una singola azienda, la Cgil non chiude la porta: «Premesso che per noi la partecipazione azionaria dei dipendenti non è una priorità», spiega **Salvatore Barone**, responsabile Settori produttivi del sindacato, «non siamo contrari a ragionare sul tema, purché si

tengano ben distinti salario e azioni». E **Fabio Fumagalli**, delegato Cgil di Prysmian, va oltre: «Sono qui da 32 anni e posso dire che non esiste un'altra azienda in Italia con questa struttura azionaria. Siamo una vera public company, qui l'azionista più pesante ha il 5%. Quindi pensare che i dipendenti possano arrivare in tre anni all'1% non è cosa da poco. Certo, il periodo non è dei più favorevoli per chiedere a operai e impiegati di investire in azioni. Molto dipenderà, comunque, da come l'azienda illustrerà il piano ai lavoratori, dovranno spiegare bene perché lo fanno». **Michele Caropreso**



# NAPOLI HA IL MARE DENTRO

I VELISTI MIGLIORI, LE BARCHE PIÙ VELOCI.



**NAPOLI**

13 - 21 APRILE 2013

Visita su [AMERICASCUP.COM](http://AMERICASCUP.COM) e [acnapoli.org](http://acnapoli.org)

#### AMERICA'S CUP WORLD SERIES 2013 A NAPOLI:

dal 13 al 21 aprile vieni a vivere l'emozione delle regate in una delle città più belle del mondo.

