

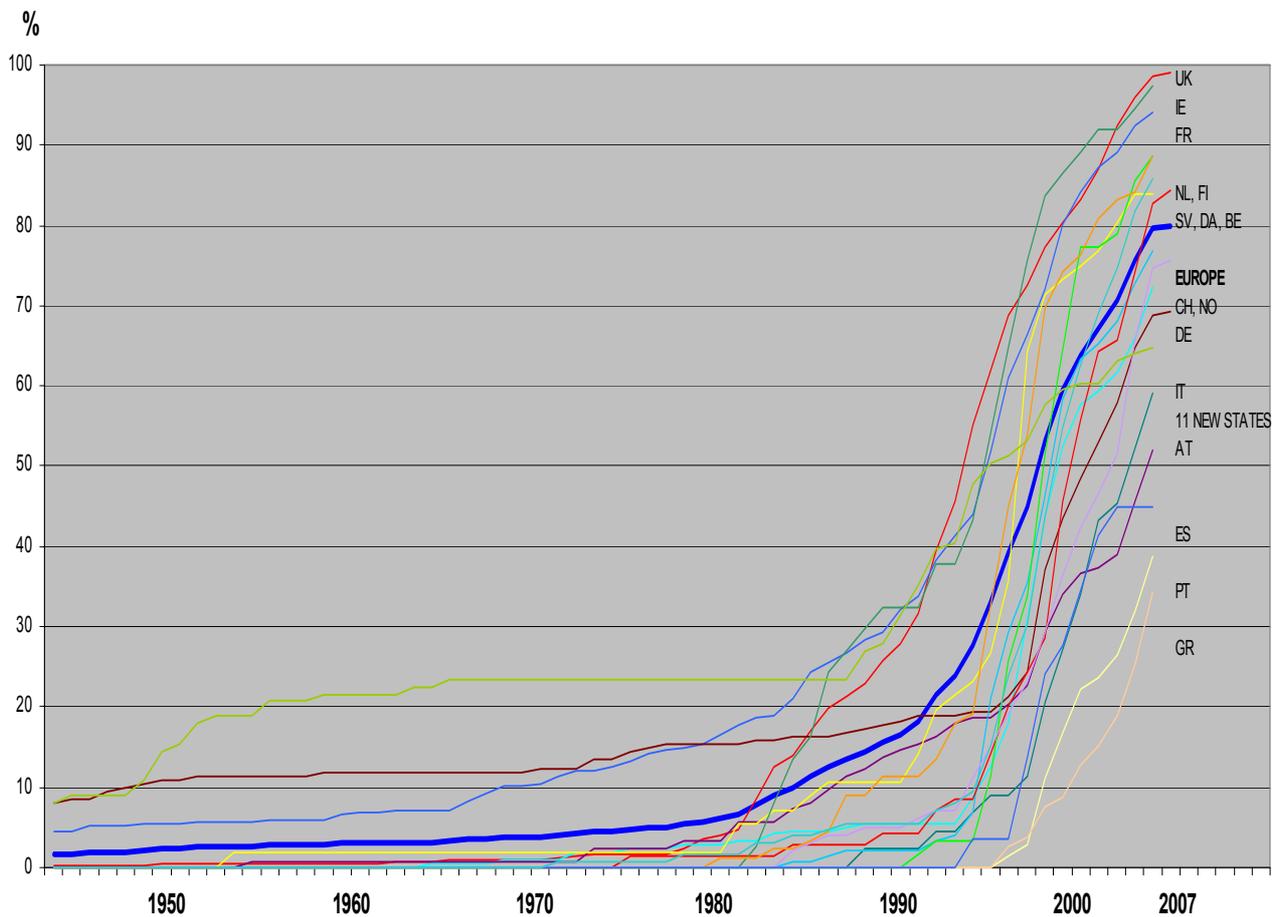
Una "roadmap" politica per l'azionariato dei dipendenti in Europa

Quali sono i mezzi da utilizzare a livello europeo per favorire lo sviluppo dei piani transnazionali di partecipazione in Europa? Bisogna creare un modello europeo di partecipazione finanziaria dei dipendenti?

Queste le domande poste a Marc Mathieu, Segretario Generale della Federazione Europea dell'Azionariato dei Dipendenti a Parigi, nel quadro di una conferenza organizzata sotto l'egida della Presidenza francese dell'Unione Europea presso la sede del MEDEF (la Confindustria Francese) lo scorso 17 ottobre.

La risposta ha permesso di tracciare una "roadmap" per l'azionariato dei dipendenti sulla soglia del 2009.

Prima di rispondere alla domanda, guardiamo il grafico dello sviluppo di piani di azionariato dei dipendenti nelle grandi imprese europee. E' assolutamente affascinante. Si tratta di un movimento generale, che tocca le imprese di tutti i Paesi europei. Un movimento forte e rapido, anche recente: nel 1986 interessava il 10% delle imprese, nel 1994 il 20%, 40% nel 1999, 80% nel 2006... Di questo passo è facile prevedere il raddoppio dell'azionariato dei dipendenti in un prossimo futuro.



Preso atto del contesto, Marc Mathieu ha formulato la risposta in 6 punti:

1. Bisogna assegnare all'Europa una competenza in questo settore. Oggi non ce l'ha. Vediamo che le grandi imprese vanno tutte nella stessa direzione, da qualunque Paese provengano. Gli Stati, invece, ognuno per sé. In alcuni Stati c'è legislazione, ma anche confrontando dove c'è, la qualità delle norme e dei piani di azionariato non è la stessa ovunque. Dare all'Europa una competenza vuol dire darle una Politica, un bilancio, organismi... Ecco la vera questione!!! L'azionariato dei dipendenti deve essere incoraggiato. Deve essere associato, sul serio, alla governance ed alla gestione delle imprese europee.

2. Abbiamo bisogno di quello che chiamiamo "un modello europeo". Sì, ma bisogna capirsi. La Francia vanta 50 anni di un'ottima legislazione. La Gran Bretagna ne vanta 30. E' pensabile che la Francia possa mettere da parte la sua eccellente legislazione, che le imprese francesi mettano da parte le loro pratiche per un modello nuovo, fosse anche "europeo"? Evidentemente no. Le imprese francesi continueranno a lavorare partendo da un proprio modello di base, dove hanno maggior radicamento, per, successivamente, estrapolarlo e traslarlo negli stabilimenti presenti in altri Paesi. Ed è precisamente lì che nasce il valore di un modello europeo. Invece di trasporre per 26 volte in altrettanti Paesi, ci sarebbe già un modello utilizzabile ovunque, totalmente fungibile.

3. Né la Gran Bretagna né la Francia rinunceranno alle loro decine di anni di eccellente legislazione; peraltro, Gran Bretagna e Francia sono le prime ad essere interessate, perché da lì vengono il 40% delle grandi imprese europee! Il terzo punto della risposta è allora questo: reciprocità e scambio. La Francia dovrebbe lavorare con la Gran Bretagna in questo senso. Siete i principali interessati, anche per questo emergono elementi di complessità, né gli uni né gli altri intendono metter da parte le decine di anni di eccellente legislazione: lavorare a strade per il riconoscimento reciproco e lo scambio fra i principali interessati sembra veramente indispensabile.

4. Qual è questo modello "europeo", unico, di cui si è parlato sopra? Possiamo fare un parallelo con la Renault "Logan". Un modello rustico, robusto, che va dovunque, economico, semplice, ecco cosa serve a livello europeo. Non si può trasporre all'improvviso 50 anni di legislazioni e di esperienza, chi ci provasse genererebbe mostri. Bisogna lavorare per blocchi, come un gioco di costruzioni, con blocchi semplici. Cos'è il modello "Logan" dell'azionariato dei dipendenti, il blocco semplice, il mattone di base? E' la possibilità in ciascuno Stato di cedere azioni ai dipendenti, ogni anno, fino a 5.000€ con uno sconto del 20%, senza imposte o contributi. Ecco lo schema semplice che dovrebbe essere accessibile ovunque: adottarlo sarebbe già un progresso immenso.

5. Dove sono situati i diversi Stati rispetto a questi parametri di 5000 € e sconto del 20% detassati? Siamo ancora lontani da Francia e Gran Bretagna. Su questa scala la Francia è a 22.000 €, la Gran Bretagna a 12.000 €, ma molti Paesi non hanno nulla, ed altri sono ampiamente distaccati: la Norvegia è a 950 €, l'Austria a 2.500 €. Ecco dove, con successo, abbiamo sollecitato gli Stati: la Slovenia ha adottato una legislazione all'inizio del 2008, la Germania finora era a 650 € (contro i 5000 di cui stiamo parlando), ed ha deciso di passare a 1.800 € nel 2009. Può sembrare ancora troppo poco, ma è un serio passo in avanti. L'Austria dovrebbe passare prossimamente a 5000 €. E' ora che ci si svegli anche in Spagna ed in Italia!

6. Ed eccoci al sesto punto, che riguarda medie e piccole imprese. Gli Stati Uniti hanno avuto un colpo di genio 35 anni fa, adottando il modello ESOP (employee stock ownership plan – piano di azionariato dei dipendenti). Un modello che si applica principalmente all'acquisizione di impresa da parte dei dipendenti (succession di impresa familiare, acquisizione di imprese in difficoltà). Si può anche applicare ad altre situazioni, ed è questa la parte più importante, veramente essenziale. Attraverso questo strumento negli Stati Uniti si è creata in 35 anni una vera cultura di acquisizione di azienda da parte dei dipendenti, con tutte le implicazioni in termini di spirito e infrastruttura imprenditoriale.

Questo manca in tutti i Paesi europei, è terreno vergine, tutti sono alla pari, e questo dovrebbe rendere le cose più facili.

Beninteso si può provare a trasporre gli schemi della grande impresa verso la media o piccola (per esempio come applicato in Francia con l' "interressement"), non farebbe certo un danno... Ma non è il vero punto! I bisogni, le questioni cruciali della media e piccola industria non sono quelli della grande impresa. Gli schemi, i piani di azionariato/partecipazione, il contesto legislativo non sono assolutamente paragonabili. Ci si può provare, ma non è il vero punto, serve qualcos'altro, quello che hanno fatto negli USA e che da noi in Europa manca. Anche qui allora c'è posto per un modello europeo. Auspichiamo e sollecitiamo l'adozione di un modello "ESOP EUROPEO". Nella ricostruzione che seguirà alla crisi attuale, sarà un'arma formidabile per gli Stati Uniti. A noi manca, e servirà anche quella.