

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

In evidenza

La partecipazione: inquadramento teorico
di Fabiana Alias
e Roberta Caragnano

pag. 2

Il coinvolgimento dei lavoratori nel quadro comunitario
di Fabiana Alias

pag. 4

L'impatto delle direttive sui modelli partecipativi italiani, in particolare la direttiva n. 2002/14/CE
di Fabiana Alias

pag. 7

La partecipazione finanziaria in Italia: inadeguatezza del dettato codicistico e prospettive di riforma

di Roberta Caragnano

pag. 9

Le tappe della politica europea sulla partecipazione finanziaria dal Memorandum al rapporto Pepper IV
di Roberta Caragnano

pag. 16

All'interno

Rassegna stampa

pag. 19

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt: www.adapt.it.
Alla sezione **Archivio storico** troverete la voce **Partecipazione**

Partecipazione: passato, presente, futuro. Le ragioni di una regolamentazione a cura di Fabiana Alias e Roberta Caragnano

Il tema della partecipazione, sia pur al centro del dibattito giuridico e politico già da diversi decenni, non ha ancora invero trovato una reale concretizzazione né a livello normativo né tanto meno fattuale.

Oggi però il livello di interesse, anche grazie all'impulso della Comunità europea, sembra crescere esponenzialmente sul presupposto che i nuovi modelli produttivi richiedono un maggior grado di coinvolgimento e cooperazione dei lavoratori.

Da tale prospettiva, l'attenzione sugli strumenti partecipativi, in un contesto in cui la strategia retributiva delle imprese sembra sempre più orientarsi in un incremento della parte variabile della retribuzione in una logica non solo di suddivisione del rischio ma anche di incentivazione dei processi di identificazione tra lavoratore e azienda, viene a rappresentare una questione cruciale non solo per la piena cittadinanza dei lavoratori, ma anche per la stessa competitività delle imprese italiane ed europee, consentendo una miglior razionalizzazione delle menzionate strategie di *compensation*.

Con il presente Dossier si intendono ripercorrere le tappe che, a livello europeo, hanno condotto ad un generale riconoscimento della partecipazione per poi

spostare il campo di indagine sulla situazione italiana, per offrire alcuni spunti di riflessione su una materia che ha radici profonde e in sé un "vantaggio potenziale" in termini di aumento di competitività delle aziende e produttività.

Cosa è la partecipazione, quali sono gli strumenti, le potenzialità, i rischi e le prospettive future e, poi, perché "partecipare"?

La risposta a tali interrogativi parte da un'attenta osservazione dei sistemi di relazioni industriali dei Paesi dell'Unione, da uno studio dei provvedimenti comunitari, nonché da una verifica delle prassi concrete che da questi verranno generate, per giungere all'individuazione di un unico standard partecipativo e contribuire anche al raggiungimento di obiettivi di politica sociale, muovendo verso una più ampia partecipazione nella creazione di ricchezze e verso una maggiore coesione sociale.

Ulteriori risposte e spunti di riflessione le lasciamo al lettore, fermo restando che elemento da non trascurare è il ruolo dei governi nazionali nonché delle istituzioni sociali, interne ed esterne alle imprese, che svolgono una funzione di primo piano nel produrre le condizioni di sviluppo e le risorse su cui possono basarsi i sistemi produttivi di maggior successo.

La partecipazione: inquadramento teorico

di Fabiana Alias e Roberta Caragnano

Prima di addentrarci nella ricostruzione della disciplina, comunitaria e nazionale, prevista per questo tema così ampio e complesso, si intendono fornire a chi legge i rudimenti che possano essere da guida nel dedalo delle forme di partecipazione, delineandone le linee essenziali.

Il concetto di partecipazione, infatti, è tanto ampio da ricomprendere fenomeni che interessano sia gli aspetti gestionali dell'impresa sia quelli finanziari legati alla sua redditività e produttività.

Dal punto di vista gestionale, sono varie le forme attraverso le quali è possibile per i lavoratori partecipare nell'ambito della propria impresa, in questo caso esercitando un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della impresa. L'esigenza di dare voce ai lavoratori non trova però una risposta omogenea nei vari ordinamenti, a causa delle profonde differenze culturali che, a loro volta, hanno portato allo sviluppo di differenti sistemi di relazioni industriali.

Secondo la ricostruzione operata da Biagi (vedi *Forms of Employee Representational Participa-*

tion, in R. Blanpain (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Kluwer Law International, The Hague, 2007), è possibile analizzare le forme di partecipazione secondo un dupli-

ce profilo: strutturale e funzionale. Un'analisi dalla prospettiva strutturale si concentra sugli organismi che operano a livello aziendale per conto dei lavoratori, esaminando la loro composizione e il modo in cui i loro membri sono individuati. L'analisi funzionale si concentra, invece, sul tipo di attività svolte.

Per quanto riguarda il primo profilo, sostanzialmente, si tende a distinguere i sistemi di rappresentanza a canale singolo dai sistemi a canale doppio. I sistemi del primo tipo sono quelli nei quali le funzioni rappresentative sono integralmente assegnate ad un unico organismo, che può essere collegato ad uno o più sindacati, oppure essere di matrice puramente elettiva.

Nei sistemi a canale doppio, invece, all'interno della stessa impresa coesistono due organismi, uno di derivazione sindacale ed uno costituito attraverso l'elezione da parte dei lavoratori e fra questi organismi vengono ripartite le

funzioni sindacali e partecipative. In entrambi i sistemi, l'istituzione di tali organismi e il conferimento di funzioni partecipative possono avvenire in virtù di disposizioni di

legge, ovvero possono essere il prodotto della contrattazione collettiva a livello più o meno centralizzato o, ancora, possono rientrare nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Guardando poi all'aspetto funzio-

nale, ovvero alle modalità che, attraverso tali organismi, consentono ai lavoratori di esercitare un qualche grado di influenza sulle decisioni adottate nell'ambito dell'impresa, innanzitutto, vanno annoverati i diritti di informazione e consultazione, riconosciuti quasi universalmente; campo peraltro piuttosto battuto anche a livello comunitario.

Dal punto di vista funzionale, quindi, nell'ambito della partecipazione si distinguono forme di partecipazione c.d. *debole*, come detto l'informazione e la consultazione, da forme di partecipazione c.d. *forte*, quale quella *organica* o *integrativa*, intesa come presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari.

Le due forme di coinvolgimento, innanzitutto, si distinguono in quanto l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono attraverso meccanismi di natura procedurale che sono esterni alla struttura societaria stessa, mentre la partecipazione in senso tecnico comporta l'integrazione della rappresentanza dei lavoratori negli organi societari. Pertanto, se i diritti di informazione e consultazione possono essere esercitati in qualunque tipo di impresa, la realizzazione di forme di partecipazione integrativa presuppone che l'impresa abbia una forma giuridica ben precisa; vale a dire una società di capitali, nella quale la gestione dell'impresa è affidata ad organi collegiali, ed è in questi che la rappresentanza dei lavoratori può essere integrata.

In secondo luogo, la partecipazione organica permette ai rap-

presentanti dei lavoratori che siiedono negli organi societari di incidere direttamente, attraverso il loro voto, su tutte le decisioni assunte in quelle sedi e non solamente su quelle che riguardano i lavoratori o che su questi avrebbero delle ripercussioni negative. L'informazione e la consultazione invece consentono un coinvolgimento incisivo dei lavoratori in particolar modo quando si verificano delle circostanze eccezionali che pregiudicano notevolmente i loro interessi.

In alcuni Paesi, inoltre, la possibilità per tali organismi di incidere sulla gestione dell'impresa si spinge, sia pur con riguardo a specifiche materie, fino alla possibilità di porre un veto sulle decisioni manageriali. Valga per tutti l'esempio del *Betriebsrat* tedesco, cui è riconosciuto il diritto alla co-decisione, riguardo alle conseguenze sociali che da quelle decisioni derivano.

Passando invece all'altro ambito di questa ricostruzione teorica, la partecipazione finanziaria è una delle dimensioni della partecipazione attiva dei lavoratori alla vita e allo sviluppo delle aziende in cui lavorano.

La Commissione europea nei suoi atti dà risalto al collegamento esistente tra l'interesse verso la questione della partecipazione finanziaria e le politiche sociali e dell'occupazione dell'UE, nel momento in cui pone in relazione la sua iniziativa con gli obiettivi dichiarati nel vertice del Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000, dove l'Unione si è prefissata di giungere ad una

economia, basata sulla conoscenza, «più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile

con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale». Secondo la Commissione infatti «i regimi di partecipazione finanziaria possono contri-

buire anche al raggiungimento di obiettivi della politica sociale, in quanto promuovono una partecipazione più ampia alla creazione di ricchezza e una maggiore coesione sociale», come sarebbe dimostrato da diversi studi empirici, che osservano peraltro effetti positivi «sulla motivazione e sulla soddisfazione personale».

Il tema della partecipazione finanziaria è comunque un concetto abbastanza ampio che, nel generale mutamento dello scenario economico italiano ed europeo, in cui si è assistito ad una evoluzione dei sistemi di gestione delle relazioni aziendali e alla diffusione di nuovi modelli organizzativi di gestione del personale, ha avuto diverse chiavi di lettura.

Nel suo significato più generale l'espressione «partecipazione finanziaria» comprende tutte le ipotesi in cui i lavoratori – in quanto tali e in ragione dell'attività lavorativa svolta – sono coinvolti nei risultati economici dell'impresa, con diverse modalità.

La partecipazione finanziaria in genere si attua in due forme: la partecipazione agli utili e la partecipazione azionaria dei lavoratori. La partecipazione agli utili «implica la condivisione degli utili tra chi fornisce il capitale e

chi fornisce il lavoro, dando ai lavoratori, in aggiunta ad una retribuzione fissa, anche un'entrata variabile che è direttamente collegata con gli utili o con qualche altro tipo di risultato aziendale», mentre la partecipazione azionaria dei lavoratori si sostanzia nella partecipazione alla proprietà dell'impresa.

La prima può assumere diverse forme, ad esempio, attraverso la corresponsione in contanti, azioni o obbligazioni oppure attraverso la forma dell'assegnazione di bonus derivanti dall'investimento degli utili ripartiti in piani di risparmio aziendali.

La seconda formula, invece, consente ai lavoratori di beneficiare dei dividendi, degli aumenti di capitali o di entrambi, nella logica di un modello partecipativo.

I due modelli benché abbastanza simili presentano delle differenze sostanziali. Il primo fattore di distinzione riguarda la relazione tra tali modelli e la retribuzione: la partecipazione agli utili rappresenta una forma di incremento dei salari e in genere è prevista dal contratto di lavoro, mentre la partecipazione azionaria dei lavoratori è concettualmente separata dalla retribuzione, ma rappresenta un beneficio che deriva dal rapporto di lavoro (in quanto è quest'ultimo che permette l'accesso agevolato alla partecipazione azionaria).

Più specificamente, sono ricondotte alla nozione di partecipazione finanziaria:

a) sia le fattispecie in cui la partecipazione ai benefici sia «diretta» e assegni al dipendente una somma di denaro variabile in ragione degli utili conseguiti dall'impresa (partecipazione agli utili; *profit-sharing*) o di altri indici di

redditività e/o produttività (*gain-sharing*);

b) sia le fattispecie in cui la partecipazione ai benefici sia "indiretta", in quanto il dipendente è ammesso a partecipare al capitale della società, potendo così godere dei benefici economici connessi alla titolarità della partecipazione, ovvero sia dividendi, plusvalenze, ecc. (azionariato dei dipendenti; *share ownership*).

Una caratteristica di tali modelli di azionariato è che essi sono finanziati con gli utili dell'impresa, e comunque strettamente collegati alla redditività aziendale, nel sen-

so che l'aumento del valore di mercato delle azioni sarà collegato agli utili ed alle performance aziendali e l'ammontare dei dividendi sarà a sua volta basato sull'andamento degli utili stessi.

I lavoratori possono acquistare azioni fondamentalmente in tre modi: attraverso l'acquisto diretto, a valore nominale e non di mercato, e quindi a condizioni favorevoli; attraverso opzioni sull'acquisto di azioni in un dato momento futuro al prezzo corrente, con possibilità di sconti, o attraverso investimenti finanziati attraverso gli utili d'impresa.

La partecipazione può riguardare le azioni ordinarie della società

oppure quelle appartenenti ad una categoria speciale, come le azioni privilegiate con un rendimento predefinito. Per entrambe le forme di partecipazione i governi svolgono un ruolo di indirizzo e incentivo: attraverso interventi legislativi vengono individuate distinte fattispecie legali e indicate le linee guida che possano orientare le decisioni e le azioni delle imprese.

Fabiana Alias

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Il coinvolgimento dei lavoratori nel quadro comunitario

di Fabiana Alias

La disciplina dei diritti di coinvolgimento dei lavoratori in ambito comunitario è contenuta nel trittico delle direttive sui Comitati aziendali europei (recentemente *refusa* nella direttiva n. 2009/38/CE), sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea (direttiva n. 2001/86/CE) e sui sistemi nazionali di informazione e consultazione dei lavoratori (direttiva n. 2002/14/CE).

Tali direttive si propongono di promuovere l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione, sia a livello transnazionale (direttiva CAE e SE) sia a livello nazionale e di garantire, nell'ipotesi di costituzione di una Società Europea, il mantenimento dei diritti di partecipazione, tecnicamente intesa, di cui godano i lavoratori dipendenti delle società che confluiranno nella Società

Europea una volta creata.

L'intervento comunitario in materia ha potuto riguardare il solo aspetto funzionale e ciò è dipeso esclusivamente dall'estrema difficoltà incontrata dalle istituzioni comunitarie nell'aggregare il consenso unanime degli Stati membri attorno ad atti comunitari che incidessero su materie così intimamente legate alle tradizioni giuridiche nazionali (si ricorda che nella versione originaria del Trattato istitutivo della Comunità europea non esistevano delle basi giuridiche specifiche per il diritto del lavoro).

La ragione dell'insuccesso dei progetti originari sulla tematica partecipativa, risalenti ai primi anni Settanta e arenatisi per circa trent'anni, stava proprio nell'indifferenza di fronte alla disomogeneità che esisteva, e tutt'ora

persiste, tra i vari sistemi di relazioni industriali all'interno della Comunità europea, la quale allora cercò invece di imporre un solo modello a tutti gli Stati membri.

È, infatti, solo con la stipulazione dell'Accordo sulla politica sociale, siglato a Maastricht dai Paesi membri della Comunità europea (escluso il Regno Unito, che aveva esercitato l'*opt out*), che si giunge alla vera svolta. Tale Accordo è latore di importanti innovazioni per la materia sociale e ha espressamente previsto la competenza comunitaria nel campo dei diritti di informazione, consultazione e di partecipazione (competenze esercitabili, rispettivamente, a maggioranza qualificata e all'unanimità).

Inoltre, ha assegnato alle parti sociali un ruolo particolarmente attivo sia nella produzione del

diritto comunitario, consentendo loro di partecipare al processo normativo, sia nell'attuazione negli ordinamenti nazionali delle direttive comunitarie emanate secondo le competenze previste nell'Accordo stesso, attraverso il fenomeno della contrattazione collettiva.

Proprio l'Accordo sulla politica sociale ha costituito la base giuridica per l'adozione della direttiva CAE, e a ciò si deve, in una fase successiva, il rilancio del progetto di Società Europea. Infatti, il metodo normativo che la Commissione ha sperimentato quando ha elaborato la proposta di direttiva CAE si è successivamente affermato come modello per la successiva produzione normativa comunitaria in ambito di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori. Si tratta di un modello che esprime il nuovo orientamento della Comunità in materia, ispirato da esigenze di flessibilità, secondo il quale è possibile costruire l'Europa sociale soltanto inducendo la convergenza delle volontà e degli interessi delle parti.

Sembra storia ormai lontana e il suo richiamo, forse, inutile esercizio. Ma così non è perché essa spiega la complessità che caratterizza questi testi normativi e consente di cogliere la *ratio* che sottende alle varie norme in essi contenute, che spesso appaiono di difficile interpretazione. La loro complessità, infatti, è data da quei numerosi compromessi che via via sono stati raggiunti al fine di giungere alla loro approvazione e che rendono difficilmente pronosticabile la composizione di un diverso equilibrio fra le posizioni degli Stati. Osservazione confermata dai lunghi recenti negoziati sulla refusione della direttiva (per i quali si consenta il rinvio ad un

nostro precedente lavoro: F. Alias, *Il varo imminente della nuova Direttiva CAE*, Working Paper Adapt, 2008, n. 70), che hanno condotto ad un relativo progresso (per alcuni addirittura deludente) rispetto alla previgente disciplina.

La flessibilità nelle direttive CAE e SE è garantita in quanto la disciplina in essa contenuta fa perno sull'attività negoziale delle parti sociali, permettendo di adeguare la normativa comunitaria alle specificità nazionali e addirittura aziendali.

È stato il mancato raggiungimento dell'accordo fra le parti sociali europee nell'ambito della procedura del dialogo sociale a determinare questo cambio di rotta della CE. L'UNICE, infatti, si era categoricamente opposta al progetto e, negli anni precedenti, aveva anche ostacolato il fenomeno per cui, attraverso la stipulazione di accordi di gruppo, alcune federazioni europee di settore e le direzioni di alcune imprese e gruppi di imprese a carattere transnazionale avevano dato vita a delle rappresentanze dei lavoratori anch'esse a carattere transnazionale. La Commissione, ritenendo però di voler proseguire nell'iter di approvazione della direttiva nonostante i negoziati fossero falliti, si è voluta ispirare a tale fenomeno di origine negoziale.

Le due direttive non disciplinano direttamente le modalità di coinvolgimento dei lavoratori, ma attribuiscono tale compito alle parti sociali nel concreto soggette all'applicazione della disciplina. A determinare tali modalità sono, infatti, la delegazione speciale di

negoziante e gli organi societari competenti, che stipulano un accordo scritto.

Tali direttive, però, tentano di incidere sul contenuto dell'accordo attraverso una "proceduralizzazione delle negoziazioni", allo scopo di consentire l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza. In particolare, poi, per i meccanismi di partecipazione nella SE si intende altresì favorire l'estensione del modello partecipativo più forte a tutti i lavoratori rendendo, invece, più difficile la regressione verso modelli meno coinvolgenti per i lavoratori. Questo in nome del principio "prima/dopo", che vuole garantire i futuri lavoratori della SE nel mantenimento dei diritti di partecipazione precedentemente acquisiti.

Inoltre, negli Allegati alle direttive sono contenute delle disposizioni a carattere sussidiario, alle quali si devono uniformare gli Stati membri nella trasposizione degli atti comunitari e che trovano applicazione, in linea generale, quando le parti decidono in tal senso oppure qualora non siano

pervenute ad un accordo entro i termini previsti dalle direttive per la conclusione della negoziazione.

Nelle direttive qui richiamate, diversamente da

come accade nelle direttive sui licenziamenti collettivi e sul trasferimento d'azienda, l'informazione e la consultazione assurgono ad «evento strutturale e fisiologico nella gestione dell'impresa»; esse vengono condotte con periodicità e «sono dirette a

Le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono determinate dalle parti sociali a livello aziendale

portare a conoscenza dei lavoratori l'evoluzione delle attività e dell'organizzazione dell'impresa», instaurando un dialogo stabile fra imprenditore e rappresentanti dei lavoratori (le citazioni qui richiamate si riferiscono a M. Magnani, *Direttive comunitarie di vecchia e nuova generazione e trasformazioni dell'impresa*, in L. Ficari (a cura di), *Società Europea, Diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 2006, 159).

Queste direttive, quindi, assumendo una portata generale, costituiscono un importante progresso rispetto a quelle di prima generazione, le quali invece ricolleghavano i diritti di informazione e di consultazione al verificarsi di singole e individuate situazioni patologiche aziendali, quali già richiamate. Esse, inoltre, «sono improntate al principio dell'anticipazione dei rischi, che importa che i rappresentanti dei lavoratori siano consultati sin dalla prima formazione delle decisioni» della società (M. Magnani, *op. cit.*, 149; corsivo dell'A.).

Le istituzioni comunitarie guardano ai diritti di informazione e consultazione anche come strumenti fondamentali per l'attuazione della Strategia europea per l'occupazione. L'esercizio in tempo utile di tali diritti costituisce «una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove pro-

cedure di organizzazione del lavoro» (nono considerando della direttiva n. 2002/14/CE).

Pertanto, si ritiene necessario «promuovere e intensificare l'informazione e la consultazione relativa alla situazione occupazionale dei lavoratori nell'ambito dell'impresa soprattutto allorché misure di riorganizzazione e adattamento possono pregiudicare i livelli occupazionali» (M. Tiraboschi, *Informazione e consultazione dei lavoratori e Società Europea*, in *Impresa al Plurale. Quaderni della partecipazione*, 2002, n. 10, 397).

L'effettività del coinvolgimento dei lavoratori dipende in forte misura dal contenuto e dalle modalità del suo esercizio

Il coinvolgimento dei lavoratori è inoltre un elemento fondamentale per assicurare una maggior competitività alle imprese, accompagnando i processi di ristrutturazione aziendale e di innovazione tecnologica con il consenso della base, in quanto i lavoratori, sensibilizzati alle necessità di adattamento, divengono anche più disponibili «ad impegnarsi in misure e azioni preventive intese a rafforzare la loro occupabilità» (M. Tiraboschi, *op. cit.*, 397).

La direttiva sui sistemi nazionali di informazione e consultazione rispetto alle direttive gemelle persegue un diverso obiettivo, possiamo dire di armonizzazione. L'emanazione della direttiva n. 2002/14/CE è stata infatti indotta dalla constatazione che l'esistenza di quadri giuridici intesi a garantire il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese non ha sempre impedito che decisioni implicantanti gravi conseguenze per i lavoratori fossero adottate e rese pubbliche, senza

che fossero state preventivamente osservate procedure adeguate di informazione e consultazione. La tendenza è stata quella di coinvolgere i lavoratori, per il tramite dei loro rappresentanti, solo in una fase successiva a quella dell'adozione di tali decisioni, precludendo loro la possibilità di esercitarvi una qualunque influenza.

Il «principio dell'effetto utile» è stato richiamato anche nell'art. 27 della Carta di Nizza, che ha proclamato il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'impresa, stabilendo che ai lavoratori ed ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione *in tempo utile* nei casi e alle condizioni previste dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali.

Si comprende così la ragione per cui sono state sottolineate l'importanza e l'efficacia a livello ermeneutico della Carta di Nizza che, nonostante il suo valore giuridicamente non vincolante, ha guidato, ad esempio i giudici francesi nell'interpretazione dell'accordo collettivo del Gruppo Renault di Vilvoorde (per un commento del noto caso francese vedi A.M. Moreau, *À propos de «l'Affaire Renault»*, in *DS*, 1997, 493).

Tale principio, però, non si sostanzia più semplicemente nella tempestività della informazione e della consultazione, ma come risulta dalla giurisprudenza ormai costante della Corte di Giustizia, di cui la sentenza *Bofrost* (C. Giust. 29 marzo 2001, causa C-62/99, *Betriebsrat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG c. Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG*, in *DL*, 2001, II, 125 ss., con nota di F. Guarriello) costituisce il leading

case, l'effettività di tali diritti dipende in forte misura anche dal loro contenuto e dalle modalità attraverso le quali essi si esercitano. Questa giurisprudenza è stata successivamente codificata nella direttiva n. 2001/86/CE, ma nella direttiva n. 2002/14/CE, che propone un proprio modello di informazione e consultazione, viene ulteriormente rafforzato il rapporto strumentale che esiste fra la informazione e la consultazione. Per quanto riguarda infine l'altra forma di coinvolgimento, la partecipazione, possiamo invece sostenere che la sua promozione risulta ancora "timida" (G. Baglioni, *La nozione di partecipazione dei lavoratori, nella direttiva*

va sulla società europea, in *DLRI*, 2003, 173), e in particolare è conseguenza della politica che la direttiva n. 2001/86/CE esprime, intesa semplicemente ad evitare che l'utilizzo della SE costituisca una via di fuga dalle relative disposizioni nazionali. Si è infatti raggiunto l'accordo politico sulla partecipazione soltanto nel momento in cui si è concesso agli Stati di escludere ogni sua forma nell'ipotesi più ricorrente di costituzione della Società Europea, la fusione, che è anche l'unica che consente di esportare la partecipazione laddove i lavoratori ancora non la conoscono. Sicché, si può facilmente comprendere il giudizio di chi consi-

dera la disciplina sul coinvolgimento dei lavoratori nella SE un compromesso criticabile, sia da parte di coloro che auspicano una trasformazione in senso cooperativo e partecipativo delle relazioni industriali sia da parte dei detrattori della partecipazione, che invece sostengono la piena libertà imprenditoriale.

Fabiana Alias

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

L'impatto delle direttive sui modelli partecipativi italiani, in particolare la direttiva n. 2002/14/CE

di Fabiana Alias

A fronte della costante azione della Comunità europea in materia di relazioni industriali è importante domandarsi quale sia stato in concreto l'impatto che essa ha esercitato sullo sviluppo dei sistemi di relazioni industriali dei vari Paesi membri.

Purtroppo, come sostenuto in altra sede (vedi F. Alias, *Cinque anni di Società Europea. Un bilancio deludente?*, in *Boll. Adapt*, 2009, n. 25), sembra che quelle previsioni pessimistiche riguardo alla capacità della Società Europea di favorire la diffusione della partecipazione a livello comunitario sembra si siano avverate.

È in questo senso particolarmente significativo che la maggior parte delle Società Europee "normali" (vale a dire Società Europee con dipendenti e con un'attività economica individuabi-

le) siano state costituite in Paesi in cui per legge erano già previste delle forme di partecipazione, segnatamente Germania e, in minor misura, Paesi Bassi, Francia, Austria. Questo dato potrebbe condurci alla ragionevole conclusione che la necessità di stabilire delle forme di coinvolgimento dei lavoratori possa davvero incidere negativamente sull'*appeal* della Società Europea. In tali Paesi non si pone il problema di accettare l'introduzione di sistemi partecipativi, che al contrario sono ormai consolidati. Invece, nei Paesi *senza* partecipazione sembra permanere la dif-

fidenza di un ceto imprenditoriale estremamente geloso delle proprie prerogative decisionali.

Tuttavia, dall'attuazione della direttiva n. 2002/14/CE ci si aspettava un impatto maggiore sul nostro sistema di relazioni industriali. Prima della sua trasposizione, avvenuta con il d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25,

i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori non erano istituti sconosciuti al nostro ordinamento; infatti, oltre che nei precedenti decreti legislativi emanati in attuazio-

ne delle direttive CAE e SE, tali diritti erano previsti come specifi-

**I diritti
di coinvolgimento
dei lavoratori
presuppongono
la creazione
di strutture stabili
di rappresentanza**

ci obblighi procedurali in caso di licenziamenti collettivi e trasferimenti d'azienda (introdotti, anche in questo caso, in occasione del recepimento delle direttive comunitarie n. 77/187/CE, modificata dalla direttiva n. 2001/23/CE, e n. 75/129/CE, in ultimo modificata dalla direttiva n. 2001/23/CE). È però ancora più importante rilevare come il loro inserimento nella c.d. *parte*

obligatoria dei contratti collettivi fosse un fenomeno presente in molti settori del tessuto produttivo italiano; ciò che mancava nel nostro ordinamento era un riconoscimento legale di tali diritti per l'ambito nazionale. Ed è proprio la diffusione del fenomeno di riconoscere i diritti di informazione e consultazione per via contrattuale che ha orientato la scelta dell'Italia verso l'opzione offerta dalla direttiva di affidare alle parti sociali la determinazione delle modalità di esercizio di tali diritti (art. 5: «Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori»), anche se rispetto al passato riduce in modo significativo le soglie dimensionali invece stabilite dai contratti collettivi già vigenti, individuando il proprio campo di applicazione nelle imprese che impiegano almeno 50 lavoratori.

Inoltre, a conferma del sostegno fornito all'attività normativa contrattuale in questa materia, l'art. 4 del decreto, al comma 2, fa espressamente salvi i contratti

collettivi esistenti alla data di sottoscrizione dello stesso decreto, ovviamente nel caso in cui tali contratti preesistenti consenta.

La *ratio* sottesa a tale scelta (così come esplicitata dallo stesso art. 1 del decreto) è quella di garantire «l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contenimento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori».

Si vuole quindi permettere di tracciare un modello di informazione e consultazione, plasmando sulle varie realtà imprenditoriali. Anche perché il riconoscimento legale che non necessariamente si risolve in una automatica effettività di tali diritti.

Per questo, come anche dimostrato dalla vicenda della Società Europea, deve esistere uno spontaneo spirito collaborativo fra gli imprenditori e i loro lavoratori.

L'attività negoziale delle parti sociali non è però del tutto libera: essa trova infatti un limite nei principi e negli obiettivi enunciati dalla direttiva, primo fra tutti il principio dell'effetto utile, di cui si è detto in precedenza.

In altri termini, durante la contrattazione le parti sociali devono finalizzare la propria azione all'adempiimento dell'obbligo comunitario, che nel caso di specie consiste nel riconoscimento dei diritti di informazione e consultazione o nel conferimento a tali diritti di maggiore effettività, nonché maggiore incisività, laddove questi siano già riconosciuti. L'adozione del decreto legislativo di recepimento sembra non apportare particolari modifiche al

nostro sistema di relazioni industriali, poiché sarà ancora la contrattazione collettiva, come in passato, a regolare l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione. Né modifiche sono state introdotte con riguardo agli organismi attraverso cui i diritti in commento vengono esercitati.

Il legislatore italiano, però, sembra aver mancato un'occasione importante per superare finalmente il divario fra quadro legale e assetto negoziale basato sulle RSU (M. Napoli, *Note introduttive. L'informazione e la consultazione sono un diritto*, in *NLCC*, 2008, 846). In Italia infatti non esiste e continua a non esistere il regime legale, generale e permanente di rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro, che consenta ai lavoratori di essere rappresentati a tale scopo.

Questa lacuna però potrebbe creare dei problemi di compatibilità con la normativa comunitaria, poiché il riconoscimento di diritti di coinvolgimento dei lavoratori presuppone la creazione, all'interno dell'impresa, di strutture stabili in cui siano rappresentati i loro interessi.

E se il diritto comunitario rimane sostanzialmente neutro, rispetto alla natura sindacale o elettiva di tali rappresentanze, la libertà di cui godono gli Stati membri quanto ai mezzi per attuare una direttiva non si risolve in una minor vincolatività del risultato in essa fissato, che invece *deve* essere garantito.

Peraltro, il richiamo spesso presente nei testi comunitari al principio democratico di costituzione delle strutture rappresentative all'interno dell'impresa e al principio maggioritario per l'adozione di decisioni in seno a quelle strutture rivela un atteggiamento della Comunità di maggior favore per

La necessità di stabilire il coinvolgimento dei lavoratori incide negativamente sull'appel della SE

il doppio canale di rappresentanza, poiché in quest'ultimo tali principi possono trovare una più compiuta attuazione.

In una situazione analoga a quella italiana si trovava il Regno Unito, nel quale le relazioni sindacali all'interno dell'impresa si basano su un principio volontaristico e i diritti di informazione e di consultazione vengono riconosciuti solo al sindacato ammesso dal datore di lavoro alla contrattazione collettiva. La soluzione apprestata da quell'ordinamento è stata quella di prevedere l'insorgenza dell'obbligo del datore di lavoro di riconoscere tali diritti, qualora sia presentata richiesta scritta da almeno il 10% dei lavoratori e a condizione che non esistano precedenti accordi in materia (*Pre-Existing Agreements* – PEA). Qualora vi sia già in vigore un PEA, il datore di lavoro dovrà organizzare una votazione al fine di verificare la volontà dei lavoratori di modificarne le disposizioni e, se il 40% dei lavoratori esprime il proprio consenso, sarà intavolata una nuova negoziazione. Diversamente, rimarrà in vigore il PEA.

Probabilmente, nel nostro ordinamento le conseguenze più significative saranno prodotte dall'apparato sanzionatorio previsto dal decreto legislativo, che dovrebbe garantire una maggiore tutela di tali diritti e, di conseguenza, una loro maggiore effettività.

Fabiana Alias

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

La partecipazione finanziaria in Italia: inadeguatezza del dettato codicistico e prospettive di riforma

di Roberta Caragnano

In Italia recentemente ha preso nuova linfa il dibattito, che ha coinvolto organi legislativi, parti sociali e dottrina, sul tema della partecipazione dei lavoratori alle imprese. Forte è il richiamo alle esperienze straniere come quella tedesca, francese e ai modelli Esop di matrice anglosassone che possono rientrare nel modello di *governance* aziendale a cui appartengono l'azionariato collettivo nell'ambito della democrazia economica.

La nostra Carta costituzionale agli artt. 46 e 47 prevede rispettivamente che «la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare [...] alla gestione delle aziende» e «incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme. [...] favorisce l'accesso del popolare [...] al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del paese». Tali norme nella visione dei padri costituenti dovevano rappresentare «il mezzo migliore per arginare il fenomeno della dissociazione tra proprietà e controllo del capitale destinato alla produzione».

A livello legislativo il codice civile ha apprestato tutela, sulle forme retributive collegate agli utili aziendali, con le previsioni contenute negli artt. 2349, 2358, 2441 e che trovano il loro fondamento nell'art. 2099, comma 3, per cui «il prestatore di lavoro può essere anche retribuito in tutto o in parte

con partecipazione agli utili o ai prodotti con provvigione o con prestazioni in natura» e nell'art. 2102 «se le norme corporative o la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'imprenditore, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato».

Per l'attribuzione di azioni di società quotate ai dipendenti i riferimenti normativi sono l'art. 2349, che disciplina le fattispecie dell'assegnazione gratuita di azioni da parte di una S.p.A. ai propri dipendenti, l'art. 2358 comma 3 e l'art. 2441, ultimo comma, relativo all'offerta aziendale di azioni di nuova emissione ai propri lavoratori. L'art. 2349 c.c. al comma 1 statuisce che se lo statuto societario lo prevede, l'assemblea straordinaria può deliberare l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti delle società o di società controllate mediante «l'emissione per un ammontare corrispondente agli utili stessi di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente». Per tali azioni la società può stabilire «norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento e ai diritti spettanti agli azionisti». Al comma 2, invece, è prevista,

sempre con delibera dell'assemblea straordinaria, l'assegnazione di strumenti finanziari diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o anche diritti amministrativi escluso il diritto di voto nell'assemblea generale degli azionisti. Tale fattispecie presenta una particolarità che al tempo stesso fa sì che la norma rientri nell'ambito di una ipotesi eccezionale e derogatoria dell'art. 2442 c.c. secondo cui le azioni derivanti da aumenti gratuiti di capitale sociale devono essere attribuite agli azionisti in misura proporzionale alla parte di capitale sociale che essi

Il vantaggio potenziale della partecipazione finanziaria

già detengono, ma che rappresenta, come sottolineato da buona parte della dottrina, forse anche l'elemento che ha impedito la diffusione dello strumento (sul punto per tutti cfr. L. Spagnuolo Vigorita, *Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro*, in *DRI*, 2000, n. 1, 3-10, per approfondimenti si rinvia alla literature review, *La partecipazione dei lavoratori*, sul sito www.adapt.it, indice A-Z, voce *Partecipazione*). Per la piena operatività dell'art. 2349, di fatto, occorrono due delibere assembleari: una dell'assemblea generale, che destina una quota degli utili a riserva e l'altra dell'assemblea straordinaria che aumenta il capitale sociale assegnando le azioni ai dipendenti.

La caratteristica di tale meccanismo sta da un lato nella individualità della distribuzione azionaria, che è un requisito di natura dispositiva, per cui le parti nell'ambito della loro autonomia negoziale sono libere di assegnare

tali azioni ad un singolo o ad una pluralità, e dall'altro nell'elemento delle "speciali categorie" di azioni che, per il diritto commerciale, sono tutte quelle azioni fornite di diritti diversi da quelli tipici previsti dalla disciplina legale e che come tali si contrappongono alle azioni ordinarie. La presenza di azioni speciali comporta una modifica dell'organizzazione interna della società per la contemporanea presenza, nella compagine societaria, di diversi gruppi di azionisti con interessi parzialmente non coincidenti.

Questo è un elemento da considerare e non sottovalutare perché in grado di incidere sui delicati equilibri organizzativi e sulle variabili aziendali quali le politiche retributive, del personale e sul sistema delle relazioni industriali.

Il co-interessamento dei lavoratori alla gestione e ai risultati della società, attraverso l'acquisizione della qualità di soci, è favorito dal legislatore anche sotto altri profili come quello dell'art. 2441, comma 8, c.c. La norma consente di escludere o limitare il diritto di opzione per gli azionisti sulle azioni a pagamento di nuova emissione, per consentire che le stesse siano offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o ai dipendenti di società che la controllano o che da essa sono controllate. L'esclusione deve essere deliberata con le normali maggioranze dell'assemblea straordinaria quando le azioni riservate ai dipendenti non superano un quarto delle azioni di nuova emissione o, nelle società quotate, l'aumento non ecceda l'un per

cento del capitale (ex art. 134, comma 2, TUF). In caso diverso la delibera deve essere approvata da oltre la metà del capitale sociale anche in assemblea di seconda e terza convocazione.

L'obiettivo della norma è garantire un trattamento di favore verso i dipendenti, diretto a promuovere la loro partecipazione alla vita aziendale e ciò è possibile, anche in tal caso, con una deroga alla disciplina prevista per l'emissione di nuove azioni in materia di diritti di opzione ex art. 2442, comma 1. Di fatto tale meccanismo si traduce in una vera e propria forma di sottoscrizione di azioni a titolo oneroso e il vantaggio per il dipendente azionista è, in primo luogo, di tipo economico in quanto le azioni sono offerte in sottoscrizione al valore nominale che è inferiore al valore di mercato. Altro vantaggio è la sostituzione di un elemento variabile della retribuzione pecuniaria tradizionale con azioni, come ad esempio nel caso di un importo dovuto a titolo di remunerazione incentivante; in tal caso è necessaria la stipulazione di un contratto collettivo. Questa è la fattispecie della conversione di premi di risultato o di produzione in azioni, ipotesi presa in considerazione anche dal recente disegno di legge Adragna n. 1531/2009 sull'azionariato dei dipendenti presentato in Senato e nella bozza di progetto di legge unificato sulla partecipazione presentato da Ichino. Nella bozza sono previste due ipotesi. Nel primo caso può essere il contratto collettivo aziendale a prevedere che una parte della retribuzione dei dipendenti, al raggiungimento di determinati obiettivi oggettivamente verificabili, sia convertita in azioni mentre nella seconda ipotesi si attribuisce al contratto aziendale

la possibilità di prevedere forme di organizzazione del lavoro e della distribuzione dei tempi di lavoro diverse da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale eventualmente applicabile.

Nei casi di collegamento con le performance aziendali, per il disegno di legge, entra in gioco la leva fiscale; alle azioni assegnate ai dipendenti, infatti, spetterebbe l'esenzione fiscale fino a 2.600 euro con un periodo minimo di possesso di 4 anni. Inoltre, «gli importi versati dai dipendenti aderenti al piano di partecipazione azionaria sino a 5.200 euro godranno di una detrazione d'imposta al 19%». In tal modo sarebbero favorite tutte le forme di partecipazione agli utili attraverso voci retributive legate al raggiungimento di determinati obiettivi, al margine operativo lordo o a particolari forme di organizzazione del lavoro. Su queste voci, infine, non sarebbero dovuti i contributi previdenziali (sul punto per una comparazione tra i vari disegni di legge si veda tabella 2 in R. Caragnano, *La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge*, Working Paper Adapt, 2009, n. 86).

La strada della conversione di azioni in premi è stata percorsa dalle aziende nei casi di ricapitalizzazione finanziaria e di ricollocazione proprietaria realizzata attraverso aumento di capitale sociale aperto ai dipendenti; un esempio è il caso dell'accordo Alitalia del 19 giugno 1996 il quale ha previsto che quote di risparmio o di retribuzione fossero destinate all'acquisto di quote azionarie da parte dei prestatori di lavoro.

Quel che caratterizza la previsione dell'art. 2441 c.c. è che tali forme di azioni possono subire,

con delibera dell'assemblea straordinaria, delle limitazioni relative al diritto di voto (azioni dotate di titolarità ridotta) oppure essere qualificate come azioni di risparmio (introdotte dalla l. n. 216/1974 ed oggi regolate dagli artt. 145-147 TUF). Con esse la distinzione sostanziale tra azionisti imprenditori e azionisti risparmiatori trova riconoscimento formale in quanto i diritti amministrativi connessi con le azioni sono ridimensionati: le azioni di risparmio, infatti, sono del tutto prive del diritto di voto. In Italia negli anni Ottanta, nei principali processi di privatizzazione di imprese come ad esempio in IRI, spesso si è ricorso al meccanismo dell'art. 2441, comma 8, che attribuisce particolari facoltà all'assemblea straordinaria tra cui quella di predisporre piani di azionariato per i dipendenti con la previsione di vincoli di incedibilità temporanea delle azioni e/o obblighi di affidamento in custodia.

Una ulteriore forma di azionariato prevista dal legislatore è quella

contenuta nell'art. 2358 c.c. secondo il quale il divieto imposto alle società di accordare prestiti o fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni proprie non si applica alle operazioni dirette a favorire gli acquisti azionari dei dipendenti della società o di quelli di società controllanti o controllate.

In questi casi le somme impiegate e le garanzie prestate debbono essere contenute nei limiti degli utili distribuibili regolarmente accertati e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato.

Questa è la disciplina codicistica che regola la materia ma come sottolineato da un orientamento dottrinale maggioritario, oltre che dai dati sull'effettivo utilizzo di tali strumenti nelle imprese italiane, queste forme di azionariato non sono molto diffuse e spesso restano delle norme che di fatto non trovano, se non in alcuni casi, piena attuazione. Esse si limitano a consentire pratiche di partecipazione finanziaria senza però rego-

Working Paper Adapt

Per maggiori approfondimenti potete consultare i Working Paper:

Working Paper n. 96/2009
Azionariato dei dipendenti, governo di impresa e dialogo sociale nella prospettiva europea
 di Marco Cilento

Working Paper n. 86/2009
La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge
 di Roberta Caragnano

Working Paper n.70/2008
Il varo imminente della nuova direttiva CAE
 di Fabiana Alias

lamentarle in un quadro unitario e disciplinarne gli aspetti più problematici o meglio lasciano largo spazio all'interprete sulle reali possibilità e variabili applicative. Tra i fattori che hanno inciso determinando una scarsa diffusione dei piani accanto alla indeterminatezza del norme del codice civile vi sono anche un clima di relazioni industriali conflittuali e le caratteristiche del mercato finanziario italiano tra cui l'avversione al rischio dei risparmiatori e che, nel tempo, ha rappresentato un deterrente all'investimento in azioni da parte dei dipendenti.

Ad oggi, nonostante le previsioni codicistiche e i progetti di legge, a partire da quelli presentati da Ruini nel 1917 e Vivante nel 1918, la materia non è mai stata disciplinata in maniera organica e tentativi più concreti sono stati avviati verso la fine degli anni Novanta quando il legislatore è intervenuto introducendo una disciplina agevolativa in termini di incentivi fiscali.

Nel 1997, infatti, il nuovo testo

dell'art. 48, comma 2, del TUIR (Testo unico imposte sui redditi) come modificato dall'art. 3 del d.lgs. n. 314/1997 introduceva una disciplina di particolare favore sotto il profilo fiscale per le società che emettevano nuove azioni a favore dei propri dipendenti.

Successivamente, il d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, rispettivamente agli artt. 132, comma 3, e 137, comma 3, aveva previsto delle disposizioni che si applicavano esclusivamente alle società quotate. Nel primo caso escludeva che l'acquisto di azioni proprie dovesse effettuarsi per il tramite di offerta pubblica di acquisto o di scambio ovvero sul mercato qualora le azioni proprie fossero state possedute da dipendenti della società emittente, di società controllate o della società controllante; mentre nel secondo caso consentiva agli statuti societari di prevedere disposizioni dirette a facilitare la raccolta delle deleghe di voto presso gli azionisti dipendenti.

Accanto alle ipotesi tipiche previste, nel nostro ordinamento, ha trovato diffusione anche il modello delle *stock options*, ossia di piani finalizzati ad incentivare la produttività dei manager, che non trovano una specifica disciplina legale ma sono diffusi nella prassi. In tali casi la società può offrire ai propri dipendenti la possibilità di esercitare, entro un periodo determinato, una opzione di acquisto di proprie azioni ad un prezzo che, fissato al momento dell'offerta, rimane bloccato per tutto il periodo in cui è possibile l'esercizio della medesima operazione. Nella fattispecie l'offerta può riguardare azioni di nuova o vecchia emissione; nella prima ipotesi il piano è utilizzato per realizzare aumento di capitale

sociale riservato ad dipendenti, nel secondo caso per operare una redistribuzione di azioni sino a quel momento diversamente allocate. La previsione di tali forme di retribuzione variabile si differenzia dalla ipotesi tipica di distribuzione di azioni ai dipendenti in quanto l'obiettivo principale non è il mantenimento delle azioni in sé ma quello della loro realizzazione, direttamente legata all'azienda.

Nei piani di *stock option* è la stessa impresa che propone e definisce i piani e i termini dell'accordo; tuttavia, in dottrina, persistono dei dubbi circa l'inclusione o meno, nella retribuzione previdenziale, del profitto derivante da operazioni di *stock option* e sull'applicabilità del regime di esenzione fiscale previsto dalla l. n. 135/1997 (in senso positivo si esprime L. Spagnuolo Vigorita, *op. cit.*).

Un ruolo chiave in Italia per lo sviluppo di tali piani è stato determinato dal sistema fiscale premiale legato alla agevolazione della tassazione introdotto dal d.lgs. n. 314/1997 in modifica al citato art. 48 del TUIR. Ulteriore modifica alla disciplina è stata apportata dall'art. 82, commi 23 e 24-bis del d.l. n. 112/2008, convertito con modifiche dalla l. n. 133/2008, che nell'ottica di favorire scelte di politica fiscale ha abolito l'agevolazione contenuta nell'art. 51, comma 2, lett. *g-bis* per cui diversamente dalla precedente disciplina non concorre a formare reddito «la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente

Dossier Adapt

Per maggiori approfondimenti potete consultare i Dossier:

Dossier n. 14/2009

Partecipazione finanziaria in Francia tra vecchi incentivi e nuovi divieti

a cura di Roberta Caragnano e Alberto Russo

rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 1 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito». L'abrogazione che rientra nell'ambito delle scelte di politica fiscale non deve essere letta in maniera isolata ma in combinato disposto con altre disposizioni del d.l. n. 112/2008 che all'art. 3 modifica l'art. 68, comma 6, del TUIR e introduce i commi 6-bis e 6-ter che prevedono un regime agevolato diretto a privilegiare la compravendita di *start up*. L'obiettivo è disciplinare in maniera privilegiata il sistema di plusvalenze realizzate dalla compravendita di *start up* avvantaggiando chi entro breve termine riporta nel sistema degli investimenti di rischio i risultati positivi ottenuti al fine di stabilire un nuovo *start up* nel settore da cui gli stessi derivano.

La l. n. 133/2008 allo stato impatta solo sulle assegnazioni individuali di azioni o titoli mentre non subisce alcuna modifica la disciplina del c.d.

piano di azionariato diffuso, prevista dall'art. 51, comma 2, lett. g, che consente l'esclusione dalla concorrenza dalla formazione del reddito di lavoro

dipendente delle azioni assegnate alla generalità dei dipendenti.

L'intenzione del legislatore di considerare in maniera differenziata, sia sotto il profilo fiscale che civilistico, le diverse forme di azionariato collettivo ed individuale è evidente dalla stessa formulazione delle norme: nella let-

tera g si fa riferimento ad azioni "offerte" a (tutti) i dipendenti, mentre nella lett. g-bis di azioni "assegnate" (valore delle azioni al momento dell'assegnazione) e di azioni "offerte" (valore delle azioni alla data dell'offerta) al dipendente. Pertanto nella lett. g l'espressione azioni offerte sta a significare che è escluso dall'imposta il valore delle azioni emesse a favore dei dipendenti a seguito dell'assegnazione straordinaria di utili ex art. 2349 c.c. o offerte ad essi in sottoscrizione a seguito di esclusione del diritto di opzione, ex art. 2441 c.c. Nella lett. g-bis, invece, l'espressione «valore delle azioni alla data dell'offerta» fa riferimento all'offerta del diritto di opzione a favore del dipendente e, quindi, al valore a tale data delle azioni che il dipendente stesso potrà, nel futuro, sottoscrivere in base al diritto di opzione.

E proprio la *vexata quaestio* tra azionariato individuale e collettivo è spesso al centro del dibattito del mondo accademico.

Altra forma atipica di azionariato è quella dei fondi di investimento

collettivi, strumenti realizzabili nell'ambito dei principi generali dell'autonomia privata, attraverso i quali la società offerente non assegna azioni ai singoli dipendenti che,

di fatto sono tra loro privi di coordinamento, ma concorre al finanziamento di un unico fondo comune di proprietà dei lavoratori.

Le ipotesi potrebbero essere la previsione di un fondo con una propria autonoma personalità giuridica, alimentato dalla distribu-

zione di quote azionarie ex artt. 2349 e 2441 c.c., e di proprietà degli azionisti che verserebbero ad esso le azioni di cui sono titolari. Il modello potrebbe essere quello previsto per i fondi pensione dal d.lgs. n. 124/1993.

Una questione che comunque resta aperta è la forma di partecipazione dei lavoratori azionisti nel governo nell'impresa.

Nella direzione di un sistema orientato alla democrazia economica, passi avanti sono stati fatti anche dalla disciplina dei fondi pensione e dal d.lgs. n. 299/1999 in tema di "cartolizzazione" del tfr che ha aperto interessanti prospettive sulle forme istituzionali di investimento collettivo in grado di incidere, attraverso il risparmio, sul mercato finanziario. Il decreto consente alle imprese di emettere titoli da attribuire al prestatore di lavoro al posto del tfr e che assumeranno la forma di azioni per le società quotate o di obbligazioni per quelle non quotate. L'operazione ha luogo attraverso l'attribuzione al fondo pensione di strumenti finanziari emessi dalla stessa impresa in misura corrispondente agli accantonamenti annuali di tfr; in tal modo l'impresa continua a disporre delle somme anche se aventi diversa natura, il lavoratore alimenta la formazione di una pensione complementare e il fondo continua a godere dei rendimenti finanziari dei titoli depositati. Dal punto di vista operativo il prestatore di lavoro non dispone del tfr cartolarizzato ma alla scadenza pattuita riceve il controvalore direttamente dal fondo pensione.

Al momento, manca una precisa disposizione legislativa e tutto è rimesso all'autonomia collettiva.

E proprio in tema di ricerca di efficienti strumenti di partecipazione che la bozza di disegno di

Le ragioni e le forme di un progetto sull'azionariato dei dipendenti

legge unificata presentata in Senato, contiene gli aspetti più innovativi anche dal punto di vista dello sviluppo di forme di azionariato collettivo.

In primo luogo prevede che: «i contratti collettivi o individuali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale della impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento o fondazioni o associazioni alle quali i dipendenti possono partecipare».

Il testo recepisce le forme di partecipazione contemplate dai ddl n. 803/2008 e n. 964/2008, a firma rispettivamente di Castro e Treu, e ritiene prudente non anticipare una scelta tra i possibili vari modelli partecipativi enucleati nei testi di legge all'esame delle Commissioni ma, nel rispetto del principio della autonomia contrattuale delle parti sociali, ritiene che gli stessi possano essere considerati come tra loro alternativi e rimessi alla contrattazione aziendale per la scelta del singolo modello da adottare.

In merito, riguardo allo strumento istituzionale delle fondazioni, individuato per la realizzazione dei piani azionari dei lavoratori, la bozza non si sofferma ulteriormente rinviando, anche in tal caso, alle possibili soluzioni prospettate in corso di discussione; diversamente il ddl n. 1531/2009 presentato da Adragna ne individua gli elementi essenziali. La scelta di ricorrere alle fondazioni piuttosto che alle SICAV (*società di investimento a capitale variabile*) sarebbe preferibile per la maggiore snellezza di funziona-

mento delle prime rispetto alle seconde e per il loro assoggettamento ai controlli della pubblica autorità che fornisce la garanzia di una corretta amministrazione e la certezza del perseguimento degli scopi previsti dallo statuto e dalla legge per la gestione delle azioni dei lavoratori.

Più in particolare, il ddl Adragna prevede anche un meccanismo di autofinanziamento del patrimonio delle fondazioni articolato da un lato, in prestiti gratuiti erogati dalle banche agli aspiranti azionisti-lavoratori e, dall'altro nella destinazione di una parte dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto.

In entrambi i casi i cespiti sarebbero sottratti all'imposizione fiscale prevedendo, in tal modo, una forma di detassazione.

Per l'approvvigionamento delle risorse finanziarie necessarie ad assicurare la partecipazione dei lavoratori nell'impresa il progetto ripercorre l'intento realizzato dal legislatore nel 2003 con la l. n. 350/2003 (Finanziaria 2004) che prevedeva l'istituzione di un Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, al fine di sostenere programmi finalizzati alla partecipazione degli stessi ai risultati o alle scelte gestionali dell'impresa (per approfondimenti F. Pasquini, *Partecipazione dei lavoratori: costituito il Comitato paritetico per la gestione del fondo speciale*, in *DRI*, 2005, II, 544 ss.).

La cessione di quote dell'assetto proprietario delle società di capitali a fondi azionari di investimento collettivi e non ai dipendenti "individualmente" assume

un significato importante anche sul piano della politica aziendale e sindacale in quanto i lavoratori, in tal modo, potrebbero influenzare le strategie aziendali (in tal senso anche Y. Franciosi, *Partecipazione azionaria dei dipendenti: le ragioni di una regolamentazione*, in *Relazioni Industriali*, 2000, I, 11). Il ricorso allo strumento delle fondazioni nonché alla modalità di finanziamento su indicate potrebbe essere una modalità migliore per generare un aumento della produttività aziendale che potrebbe essere molto più efficace anche rispetto alla previsione di accordi parasociali, considerati validi, in passato, sia dalla Consob che da Confindustria nella proposta in tema di partecipazione dei lavoratori nell'impresa fatta da quest'ultima in sede di audizione dinanzi alle Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera dei Deputati del 12 febbraio 2004.

Altro aspetto che è insieme un limite ed una opportunità dei piani di azionariato è l'ambito soggettivo di applicazione.

Le disposizioni codicistiche individuano tra i soggetti beneficiari «i prestatori di lavoro» anche se la prassi, a volte, ha posto delle limitazioni come nel caso dell'accordo Telecom dove le azioni sono state offerte solo ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, oppure in altri casi le maglie si sono allargate come nell'accordo Alitalia dove sono rientrati anche i dipendenti con contratto di formazione lavoro e i prestatori con contratto part-time.

Non sembra ci siano casi in cui siano stati fatti rientrare nei piani i lavoratori parasubordinati o gli interinali sebbene il parlamento europeo con la risoluzione della relazione della Commissione

Azionariato individuale e azionariato collettivo

riguardante il Rapporto Pepper II del 15 gennaio 1998 abbia sollecitato l'inclusione di tali tipologie contrattuali. In Italia il c.d. Pacchetto Treu (l. n. 196/1997) all'art. 4, comma 2, suggerisce di lasciare alla contrattazione collettiva la determinazione della partecipazione economica dei lavoratori temporanei correlati a programmi di retribuzione incentivante dell'impresa utilizzatrice. Anche per questi aspetti la bozza di disegno di legge unificato prevede in maniera generica che i beneficiari sono «tutti i dipendenti dell'impresa», laddove i ddl Adragna (n. 1531/2009) e Castro (n. 803/2008) fanno riferimento solo ai lavoratori dipendenti mentre più ampie sono le inclusioni dei progetti di legge Casoli e Treu. Il primo prevede l'adesione volontaria ai piani di azionariato da parte di singoli dipendenti anche se assunti con contratto a tempo determinato o parziale, ad eccezione dei lavoratori in prova; il secondo, invece prevede formule più ampie. In tale ambito di applicazione soggettivo rientrano tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto a tempo determinato, i lavoratori a progetto, i dipendenti a riposo da almeno 3 anni; sono esclusi i lavoratori in prova. I lavoratori assunti con contratti di somministrazione (art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003) possono aderire ai piani delle società abilitate alla somministrazione. I contratti collettivi possono stabilire modalità e criteri per la determinazione della partecipazione dei lavoratori temporanei ai detti piani. Con accordo delle RSA o RSU o in mancanza delle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni comparativamente più rap-

presentative i piani possono essere estesi anche ai lavoratori delle società controllanti, controllate o collegate.

In conclusione, i vantaggi collegati all'adozione di piani partecipativi sono diversi. In primo luogo l'azionariato può essere considerato come un'alternativa al patto di non concorrenza, disciplinato dall'art. 2125 c.c. e al tempo stesso è in grado di aumentare la fidelizzazione dei lavoratori che detengono le azioni. Ciò è un elemento che assume particolare importanza nelle imprese ad alta tecnologia dove la professionalità dei prestatori di lavoro è di per sé una risorsa. Inoltre, l'adozione di sistemi partecipativi richiede una maggiore trasparenza nelle operazioni del management e questo si pone in sintonia con la nuova cultura di *governance* e con la responsabilità sociale delle imprese. Altri elementi da non trascurare sono il legame tra efficienza

organizzativa e adozione di modelli di partecipazione finanziaria e il rapporto tra miglioramento della produttività e aumento della competitività delle imprese che implica aumento di utili e diminuzione del conflitto sociale. In assenza di un quadro legislativo adeguato, però, la realizzazione di pratiche di partecipazione finanziaria è demandata all'esercizio dell'autonomia privata e collettiva e si scontra con le tradizionali diffidenze delle parti sociali, né è possibile che tale predisposizione negativa possa essere vinta, a meno che una legge non risolva i nodi problematici della materia che continuamente la alimentano.

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Bollettino speciale Adapt

Per maggiori approfondimenti potete consultare i Bollettini speciali:

Bollettino speciale n. 13/2009

Partecipazione dei lavoratori alle imprese: lo stato dell'arte in Italia

a cura di Roberta Caragnano e Germana Caruso

Bollettino speciale n. 12/2009

Partecipazione finanziaria in Europa

a cura di Roberta Caragnano e Germana Caruso

Bollettino speciale n. 1/2009

I quattordici anni di applicazione della direttiva CAE e la sua refusione

a cura di Fabiana Alias

Per ulteriori approfondimenti e per un percorso di lettura nazionale e comparato sulla tematica si consulti la literature review, *La partecipazione dei lavoratori*, in www.adapt.it, Indice A-Z, voce *Partecipazione*.

Le tappe della politica europea sulla partecipazione finanziaria dal Memorandum al rapporto Pepper IV

di Roberta Caragnano

Il tema della partecipazione finanziaria ha trovato slancio nel contesto europeo ed internazionale negli anni Ottanta grazie alle teorizzazioni sulla c.d. *share economy* e sulla democrazia economica.

Nell'analisi della normativa comunitaria la partecipazione può essere considerata come complesso di diritti di informazione e consultazione, come presenza dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari e come partecipazione economica e finanziaria. Se per quel che riguarda le prime due forme partecipative la Comunità europea è intervenuta con l'emanazione delle direttive, per la partecipazione finanziaria, invece, l'azione non si è concretizzata in norme cogenti ma si è manifestata solo con atti non vincolanti, soprattutto per la presenza «dell'assorbente profilo retributivo delle questioni connesse alla partecipazione economica e finanziaria».

Il primo atto delle istituzioni comunitarie è stato il Memorandum del 1979 sulla partecipazione dei lavoratori alla formazione dei patrimoni con il quale si sollecitavano forme e strumenti partecipativi dei prestatori di lavoro al capitale delle imprese di appartenenza. Ad esso, nel 1983 è seguita una risoluzione del Parlamento che invitava la Commissione ad intervenire sulla materia con una raccomandazione e ad esaminare l'opportunità di una direttiva mentre solo negli anni Novanta è

stata approvata la raccomandazione del Consiglio n. 92/443/CEE del 27 luglio 1992, sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, che trova il suo presupposto nella comunicazione della Commissione concernente il programma di azione relativo alla implementazione della Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989. La raccomandazione forniva una definizione comprensiva delle varie forme di partecipazione economica dei lavoratori nell'impresa (partecipazione agli utili e azionaria), e individuava dei requisiti che, a prescindere dalle diversità delle legislazioni nazionali, avrebbero dovuto accompagnare i vari sistemi partecipativi. A riguardo, un suggerimento importante era l'adozione di strumenti "legali" a sostegno della partecipazione e che potevano realizzarsi in sgravi fiscali e retributivi sul modello della legislazione francese e del Regno Unito. A differenza del Memorandum la raccomandazione n. 92/443/CEE ometteva ogni riferimento a meccanismi sovra aziendali come ad esempio i fondi regionali nazionali o settoriali di accumulazione e manifestava un certo favore verso sistemi di partecipazione decentrati, più vicini ai lavoratori (parte II, punto 6 della citata raccomandazione).

Nel ripercorrere le tappe più importanti della politica comunitaria un ruolo chiave è stato svol-

to dal Programma di azione sociale del 1989-1992 che si è concretizzato nei Rapporti Pepper I e II sino alla stesura del Working Paper, *Financial participation of employees in the European Union*, SEC(2001)1308, confluito nella comunicazione del 2002 (tutti i rapporti Pepper e il Working Paper sono consultabili in R. Caragnano, G. Caruso (a cura di), *Partecipazione finanziaria in Europa*, Bollettino Speciale Adapt, 2009, n. 12).

Se il rapporto Pepper I si concludeva con alcune concrete proposte di intervento nel Pepper II si evidenziavano da un lato gli ostacoli e le condizioni favorevoli all'adozione di piani di partecipazione finanziaria e lo stretto legame tra partecipazione e produttività, senza trascurare il ruolo chiave svolto dalle politiche poste in essere dai governi nazionali, dall'altro si segnalava una staticità degli Stati membri a recepire le indicazioni del Rapporto stesso. È con il Working Paper della Commissione europea (Commission Staff Working Paper, *Financial participation of employees in the European Union*, SEC(2001) 1308, 26 luglio 2001) che a livello comunitario si è avviata una consultazione preliminare sul tema e si sono poste le basi per un dibattito a livello europeo tra le parti sociali e le istituzioni comunitarie. Il Paper, che seguiva l'impostazione tracciata nel 2000 dai Paesi membri durante il vertice di Lisbona, non solo illustrava lo

stato dell'arte e forniva dati sulla diffusione della partecipazione finanziaria, ma dedicava anche ampio spazio all'enucleazione dei motivi che avrebbero legittimato un intervento della Commissione europea sulla base dei principi di sussidiarietà e proporzionalità dal momento che un problema reale è rappresentato dall'impossibilità pratica di alcuni Stati membri di intervenire sulla materia.

Il Working Paper è stato suffragato nel 2002 nella risoluzione del Parlamento europeo sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM (2002) 364 – 2002/2243(INI)) con cui si sollecitava la Commissione a promuovere lo scambio di informazioni e *best practice* a livello transnazionale per studiare l'impatto dell'adozione di tali piani sull'occupazione e sulla flessibilità salariale. Allo stesso tempo si invitavano gli Stati e recepire le indicazioni del Rapporto per mezzo della contrattazione collettiva e ad emanare una disciplina quadro che prevedesse incentivi fiscali.

La conclusione cui si perveniva era che l'adozione di una legislazione quadro a livello europeo avrebbe permesso di far fronte a diversi problemi che impedivano, e ancora oggi impediscono, la diffusione di sistemi di tale genere. In primo luogo vi sono le diversità dei regimi fiscali degli Stati membri, la disomogeneità nel considerare e tassare i proventi della partecipazione, le barriere culturali e sociali.

La ricerca della Commissione europea è continuata con il rapporto Pepper III che estendeva il

campo di indagine ai nuovi Stati membri e ai Paesi candidati ad entrare nell'UE (Croazia, Bulgaria, Romania, Turchia). L'analisi del quadro normativo dimostrava la presenza di poche leggi sulla partecipazione finanziaria tanto nella forma di partecipazione agli utili quanto

in quella di partecipazione al capitale di rischio e concludeva con una serie di proposte e iniziative rivolte sia alla Commissione che agli Stati membri al fine di favorire lo sviluppo di strumenti partecipativi.

Una tendenza positiva in termini di crescita della partecipazione finanziaria emerge dal Rapporto Pepper IV, che evidenzia come più del 15% dei lavoratori del settore privato partecipi finanziariamente all'azienda in cui lavora e la cifra è in aumento sia per la partecipazione agli utili sia per l'azionariato dei lavoratori.

I dati forniti sono consistenti e confermano un trend positivo. Nel periodo 1999-2005 i piani di azionariato offerti ai dipendenti sono passati dal 10% al 18%, i regimi di partecipazione agli utili dal 19% al 26% e, nel complesso, nella maggior parte dei Paesi si registra un impegno attivo a favore dello strumento partecipativo.

La novità del Rapporto è che per la prima volta si è proceduto ad un *benchmarking* delle politiche e prassi nazionali il che rappresenta un importante contributo al rafforzamento dello scambio di informazioni e all'individuazione di prassi modello. Gli elementi essenziali su cui il documento si sviluppa sono la descrizione dell'ambito legislativo e degli incentivi (fiscali e contributivi) nei di-

versi Paesi, il *benchmarking* dei regimi di partecipazione finanziaria, l'analisi comparata delle politiche e delle caratteristiche nazionali che influenzano l'applicazione della partecipazione finanziaria.

Il Rapporto, che consente di avere una *roadmap* delle forme di partecipazione nei Paesi UE-27, ha previsto per ogni principio il relativo indicatore.

Ciascun indicatore di valutazione comparativa soddisfa uno dei principi essenziali stabiliti dalla Commissione europea. I principi sono: volontarietà della partecipazione per imprese e dipendenti, accesso libero e senza discriminazione per donne e lavoratori con contratti a tempo determinato, gestione chiara e trasparente dei sistemi partecipativi, previsione di programmi di partecipazione azionaria e adeguata formazione e informazione ai lavoratori dipendenti in modo da consentire una chiara valutazione sulla natura e sulle informazioni relative al regime in questione. Inoltre, la partecipazione finanziaria deve essere basata su una formula predefinita chiaramente legata ai risultati aziendali, deve concorrere a realizzare sistemi che evitino rischi eccessivi per i lavoratori e deve essere realizzata in un modo compatibile con la mobilità dei lavoratori sia a livello internazionale e tra le imprese.

I relativi indicatori di valutazione comparativa utilizzati sono stati il numero delle imprese coinvolte, i piani sviluppati a livello aziendale come ad esempio l'esistenza di programmi settoriali e/o piani pensionistici, l'esistenza di schemi di *profit-sharing* legati alle

Partecipazione finanziaria tra share economy e democrazia economica

performance aziendali e il rapporto, sempre a livello aziendale, tra partecipazione e poteri decisionali nella misura in cui essi derivano automaticamente da quote di capitale e non da forme di iniziativa politica.

Dal complesso dei dati rilevabili dai Rapporti Pepper insieme ai dati forniti dai Rapporti della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, a cui la Commissione, negli anni, ha affidato il compito di studiare e indagare il fenomeno e la diffusione dell'azionariato dei dipendenti e della partecipazione agli utili negli Stati membri (sul punto per approfondimenti si rinvia alla literature review, *La partecipazione dei lavoratori*) nonché da quanto illustrato dal IV Rapporto Pepper, emerge che passi importanti sono stati fatti in questa direzione.

Gli studi evidenziano che a livello europeo è possibile dividere gli Stati membri in due gruppi: Paesi in cui sono diffusi modelli partecipativi *broad-based* in cui sono sviluppate forme di partecipazione ai profitti (questo è il caso di Belgio, Paesi Bassi, Irlanda, Finlandia e Austria) e Paesi in cui hanno maggiore diffusione modelli *narrow-based* ossia modelli di partecipazione azionaria che è la forma maggiormente diffusa; laddove la prima trova scarsa applicazione in quanto fortemente vincolata alle legislazioni e agli incentivi fiscali nazionali. La scelta "delicata" di optare per il primo o per il secondo modello, in passato, è stato oggetto anche di un dibattito promosso dall'Unice (cfr. *Opinion of Unice on the Commission Staff Working Paper*, in EFES, *The Presidency of the European union supports employee ownership and participation*.

Report of the International conference, 23 gennaio 2001) che ha valutato in modo positivo l'impatto di modelli di *broad-based* in quanto essi garantiscono un accesso esteso a tutti i lavoratori e creano un forte legame con l'azienda ma al tempo stesso mette in evidenza come ciò possa costituire una limitazione alla libertà delle imprese di decidere i modelli partecipativi più adatti alle loro realtà.

Altro fattore importante è rappresentato dall'elemento della flessibilità salariale. Per Unice la previsione auspicabile sarebbe un salario fisso e una quota variabile dipendente dalle performance dell'azienda e legata alla determinazione della contrattazione collettiva. Di opinione differente è stata invece l'Etuc, la Confederazione dei sindacati europei, che ha espresso la volontà di distinguere nettamente le retribuzioni dei lavoratori dai bonus aggiuntivi correlati ai profitti dell'impresa. Punto fermo dell'Etuc è stato il principio per cui l'utilizzo di strumenti di partecipazione al capitale di rischio nelle forme dell'azionariato, o con altri mezzi, possa avvenire sulla base di un accordo concluso con le rappresentanze sindacali.

In conclusione l'esame delle varie tappe sino ad ora percorse a livello comunitario e l'elencazione dei punti chiave della questione danno la misura del cammino che resta ancora da percorrere per pervenire a risultati consistenti in questa materia.

Il *fil rouge* della attività posta in essere dalla Commissione è il legame tra efficienza organizzati-

va e adozione di modelli di partecipazione finanziaria nei diversi Stati membri; strumenti che consentono di essere in linea con gli obiettivi strategici individuati a Lisbona dalla Commissione europea nel 2000 e che puntano ad una « economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo [...] in grado di realizzare una crescita econo-

mica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale».

La partecipazione finanziaria risponderebbe a questa esigenza

per i vantaggi in grado di offrire per il miglioramento della produttività e della competitività delle imprese. Questo è uno dei motivi per cui si guarda con favore e si sollecita l'adozione di un modello di Esop europeo sulla scia degli Esop statunitensi.

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Una roadmap delle forme di partecipazione nei Paesi UE-27

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Assosistema • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Comune di Milano • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federdistribuzione • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • Gevi S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

Direzione

Michele Tiraboschi

Redazione

Roberta Caragnano (Redattore capo),
Fabiana Alias, Laura Magni, Francesca Mattioli

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 17 del 16 ottobre 2009

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena