

€ 00,00  
0820-60

ISBN 88-14-17199-8  
9 788814 171994



ROBERTA CARAGNANO - Il Codice della partecipazione

**ADAPT**  
www.adapt.it

Collana  
Adapt-Centro Studi  
"Marco Biagi", n. 3

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# Il Codice della partecipazione

Contributo allo studio della partecipazione  
dei lavoratori

di  
**Roberta Caragnano**

con prefazione di  
**Jens Lowitzsch**



GIUFFRÈ EDITORE

## INDICE-SOMMARIO

Prefazione di Jens Lowitzsch .....	XI
Introduzione .....	XV

### Capitolo I

#### **LE DIMENSIONI DELLA PARTECIPAZIONE: UN QUADRO CONCETTUALE DI RIFERIMENTO**

1. I problemi connessi alla definizione giuridica di partecipazione. . . .	2
1.1. La partecipazione e la valorizzazione del lavoro nel pensiero sociale della Chiesa .....	6
2. Le vie, le forme, i regimi “deboli” e “forti” della partecipazione dei lavoratori .....	8
2.1. Partecipazione e contrattazione collettiva: un dibattito aperto .	11
2.2. Il modello della cogestione .....	14
3. La partecipazione nei processi aziendali tra <i>corporate governance</i> e responsabilità sociale di impresa .....	17
4. La funzione partecipativa tra partecipazione e coinvolgimento. . . .	22
5. Il cammino dei diritti di informazione e consultazione nelle direttive europee: breve <i>excursus</i> . .....	24
5.1. I diritti di informazione e consultazione nella direttiva 2002/14/CE .....	28
5.1.1. L’apparato sanzionatorio della direttiva in caso di vio- lazione dei diritti di informazione e consultazione. . . .	31
5.1.2. La disciplina del decreto legislativo n. 27/2005 di re- cepimento: i contenuti, gli effetti, le sanzioni previste. .	33

6.	La proceduralizzazione dei diritti di informazione e consultazione nelle direttive sui Comitati aziendali europei (CAE) . . . . .	38
6.1.	Le modalità per l'istituzione dei CAE e la Delegazione speciale di negoziazione (DSN) . . . . .	42
6.2.	<i>Focus Italia</i> : l'avviso comune del 12 aprile 2011 per il recepimento della direttiva 2009/38/CE. . . . .	44
7.	I diritti di informazione e consultazione nella <i>societas europea</i> : il regolamento comunitario n. 2157/2001 e le direttive 2001/86 CE e 2003/72/CE. . . . .	47
8.	I diritti di informazione e consultazione quali "obblighi" del datore di lavoro: la direttiva 75/129/CEE sui licenziamenti collettivi e la conformità della disciplina italiana . . . . .	54
8.1.	I diritti di informazione e consultazione nei trasferimenti di imprese e nella direttiva quadro sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro . . . . .	59
9.	Partecipazione e partecipazione finanziaria: un binomio indissolubile . . . . .	61
9.1.	Partecipazione finanziaria e democrazia economica. . . . .	64
10.	La partecipazione finanziaria quale strumento per la gestione della flessibilità interna ed esterna . . . . .	66
11.	La triplice anima della partecipazione finanziaria tra esigenze di condivisione del rischio, crescita competitiva e contenimento del costo del lavoro: la funzione economica . . . . .	68
12.	La dimensione sociale della partecipazione finanziaria. . . . .	72
13.	Bibliografia ragionata. . . . .	75

## Capitolo II

### LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

#### Sezione A

#### REGOLAMENTAZIONE COMUNITARIA

1.	Le iniziative legislative della Commissione europea e le tappe della politica europea in materia di partecipazione finanziaria. . . . .	95
2.	Le posizioni delle parti sociali europee per una legislazione di sostegno verso una cultura della partecipazione . . . . .	101
3.	Lo stato dell'arte della partecipazione finanziaria in Europa. Il rapporto Pepper IV e il ruolo dei governi nazionali . . . . .	105
4.	Le caratteristiche e le modalità della partecipazione finanziaria nel quadro comparato. . . . .	114

5. Bibliografia ragionata. ....	117
---------------------------------	-----

## Sezione B

## LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

1. La partecipazione agli utili: modelli ed esperienze europee . . . . .	122
2. La partecipazione agli utili in Italia: la disciplina legislativa dei premi di produttività. ....	128
3. Il contratto di produttività e lo sgravio contributivo per incentivare la produttività di secondo livello: nuovo regime dal 1° gennaio 2008 . . . . .	134
3.1. Sgravio contributivo sulle retribuzioni variabili . . . . .	135
3.2. Detassazione per i premi di produttività previsti alla lettera <i>c</i> dell'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 93/2008: le nuove regole. ....	138
3.3. Ipotesi specifiche: la somministrazione di lavoro e i soci delle cooperative. ....	144
4. Partecipazione finanziaria in Francia: il sistema di <i>intéressement</i> e di <i>participation</i> . ....	145
5. Bibliografia ragionata. ....	152

## Sezione C

## L'AZIONARIATO DEI DIPENDENTI

1. L'azionariato dei dipendenti tra impulso comunitario e legislazioni nazionali. ....	157
2. La nuova legge sull'azionariato in Germania e gli aspetti problematici. ....	159
3. Azioni e opzioni come incentivo per aumentare la produttività: le <i>stock options</i> . ....	165
4. <i>Stock options</i> e piani aziendali di risparmio in Francia . . . . .	169
5. La partecipazione finanziaria in Italia: il Codice della partecipazione . . . . .	174
5.1. Quadro normativo di riferimento: la previsione dell'articolo 46 della Costituzione e le cause della sua mancata attuazione . . . . .	174
5.2. La disciplina legislativa del codice civile . . . . .	177
5.2.1. L'articolo 2349 del codice civile: assegnazione gratuita di azioni e vincoli di intrasferibilità . . . . .	178
5.2.2. La disciplina degli articoli 2441, comma 8, e 2358 c.c. . . . .	182
5.3. La legislazione fiscale di sostegno. ....	187

5.4. Esperienze italiane di partecipazione: piani di azionariato, <i>best practices</i> e sperimentazione del Comune di Roma tra privatizzazione e ricapitalizzazioni finanziarie . . . . .	189
5.5. I piani di azionariato nel settore del trasporto aereo: <i>focus</i> sul caso Alitalia. . . . .	193
5.6. Fondi collettivi, trasformazione di Tfr in azioni e caso Gucci . . . . .	195
5.7. Riflessioni sulle possibile cause delle sperimentazioni (non riuscite) di azionariato e forme di rappresentanza degli interessi degli azionisti. . . . .	199
6. Piani di <i>stock options</i> : disciplina italiana e <i>best practices</i> . . . . .	201
6.1. Le <i>stock options</i> in Italia: il nuovo regime fiscale alla luce delle modifiche introdotte dai commi da 23 a 24-ter dell'articolo 82 del decreto legge n. 112/2008. . . . .	205
6.2. Il raccordo tra la modifica della disciplina delle <i>stock options</i> nel decreto legge n. 112/2008 e l'articolo 3 sull'esenzione da <i>capital gain</i> delle plusvalenze reinvestite . . . . .	210
6.3. Modelli nuovi per gli schemi di incentivazione dei manager . . . . .	212
7. Prospettive <i>de jure condendo</i> e commento ai recenti disegni di legge presentati in Senato sulla partecipazione dei lavoratori . . . . .	214
8. Bibliografia ragionata. . . . .	217

Sezione D  
GLI ESOP

1. I piani di azionariato dei dipendenti: i c.d. ESOP . . . . .	231
1.1. Struttura e caratteristiche degli ESOP . . . . .	232
1.2. Schemi alternativi di partecipazione azionaria: i modelli TRASOP e Leveraged . . . . .	235
1.3. Finalità degli ESOP e contenimento del costo del lavoro . . . . .	237
2. L'ESOP nelle piccole e medie imprese come strumento per la pianificazione della successione aziendale. . . . .	241
2.1. La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri <i>Attuazione della Comunicazione U.E. del 25 giugno 2008. Pensare anzitutto in piccolo Uno Small Business Act per l'Europa</i> . . . . .	243
2.2. Criticità delle piccole e medie imprese: la gestione della successione, i nuovi strumenti finanziari e le potenzialità dell'ESOP . . . . .	245
2.3. La compatibilità dell'ESOP con l'ordinamento giuridico italiano e gli aspetti fiscali. . . . .	249
3. Prospettive future dell'ESOP. . . . .	251

4. Bibliografia ragionata. ....	252
---------------------------------	-----

## Capitolo III

**PROSPETTIVE *DE JURE CONDENDO*  
DELLA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA IN EUROPA  
E IL MODELLO DELL'APPROCCIO MODULARE**

1. Prospettive <i>de jure condendo</i> dei modelli europei di partecipazione finanziaria e considerazioni sulla possibilità di una regolamentazione uniforme. ....	255
1.1. La proposta di una legislazione fiscale sovranazionale. ....	257
2. La prospettiva dell'approccio modulare: <i>Building Block Approach</i> . .	261
3. Riflessioni conclusive e proposte europee nella bozza di parere del Comitato economico e sociale europeo. ....	265
3.1. Una riflessione sulla partecipazione finanziaria nella direzione di un sistema di relazioni industriali partecipativo-cooperativo	269
4. Bibliografia ragionata. ....	272

## PREFAZIONE

La partecipazione dei lavoratori alla gestione, ai risultati e ai profitti delle imprese è un tema che negli anni ha acquistato nuova linfa nel contesto europeo, e grande impulso anche a livello di legislazioni nazionali, in quanto la diffusione di schemi partecipativi è considerata uno strumento per facilitare lo sviluppo di un modello evoluto di relazioni industriali in una logica di fidelizzazione e promozione. Jean-Claude Juncker infatti sottolinea ciò nella sua introduzione al Rapporto Pepper IV, *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*, e ribadisce che «[...] La partecipazione finanziaria dei dipendenti ai profitti delle aziende per le quali lavorano, come elemento aggiuntivo alla retribuzione mensile, non è altro che l'attuazione pratica dell'idea che la creazione di ricchezza in una azienda è il principale risultato del lavoro e del *know-how* dei suoi dipendenti. Al datore di lavoro offre, invece, la possibilità di armonizzare i propri interessi con quelli dei dipendenti, di legare parte del costo del lavoro al rendimento aziendale e se ben organizzata, di aumentare la motivazione [...]».

Il libro che si presenta si colloca così nello scenario economico europeo ed italiano, caratterizzato da innovazione tecnologica, globalizzazione dei mercati, accresciuta interdipendenza e competizione delle imprese, tutti fattori che hanno comportato un mutamento dei modelli organizzativi, i quali – nel corso degli ultimi decenni – si sono progressivamente ma radicalmente evoluti sulla spinta di cambiamenti economici e strutturali. Nel testo, frutto di un intenso e articolato percorso di ricerca, l'autrice segue con un *fil rouge* il percorso della partecipazione dei dipendenti da quella

gestionale/decisionale, che implica il coinvolgimento più classico alla vita aziendale, a quella più tipicamente azionaria, massima espressione della partecipazione finanziaria in senso stretto.

Il metodo comparato, dal primo all'ultimo capitolo, accompagna il lettore nell'analisi che, partendo dalla interdisciplinarietà della materia, si muove in un ambito di indagine appositamente delineato al fine di sviluppare in modo organico lo studio che ha analizzato i modelli italiano, tedesco e francese. Questa prospettiva consente, nel capitolo II, di leggere con maggiore attenzione e consapevolezza il quadro legislativo italiano cercando di individuare ed analizzare le diverse chiavi di lettura del fenomeno nonché le criticità della normativa legale e contrattuale vigente, ma allo stesso tempo apre le porte al Codice della partecipazione, che rappresenta la risposta italiana, condivisa dalle parti sociali con l'Avviso comune del 9 dicembre 2009, al crescente interesse e all'apertura del nostro sistema alle istanze che giungono dall'Europa. Aspetto innovativo del Codice, ed elemento caratterizzante il libro, è la sezione dedicata alle prassi che rappresentano il *quid pluris* del Compendio. Queste sono il risultato di un monitoraggio capillare delle esperienze partecipative aziendali sviluppate sui territori e presenti nei diversi comparti della economia e aventi l'obiettivo di suggerire le condizioni e i presupposti che possono agevolare, diffondere e implementare nel concreto utili esperienze di partecipazione per garantire l'agibilità di buone esperienze partecipative.

Allo stesso tempo il lavoro non trascurava l'analisi delle componenti micro e macroeconomiche e il ruolo cruciale della partecipazione anche nel rapporto con la flessibilità interna e fermi restando gli input comunitari. In tal senso la definizione delle basi giuridiche di un concetto europeo, considerato come uno scenario possibile dall'autrice, appare di prioritaria importanza, ferma restando la consapevolezza delle difficoltà esistenti nell'approvare ed implementare delle direttive europee che disciplinino la materia, come nel caso dei diritti di informazione e consultazione in un ambito quale quello della retribuzione, che rientra nelle competenze dei singoli Stati. In questa direzione l'autrice valuta in termini positivi anche l'adozione di politiche in favore di una piattaforma europea per la partecipazione finanziaria, il c.d. *Building Block Approach*, una strategia di azione di respiro sovranazionale, finalizzata alla promozione di una regolamentazio-



ne europea che, oltre a basarsi su un ampio sistema di incentivi normativi e fiscali, preveda soluzioni flessibili compatibili con quelle già sperimentate negli Stati membri. Resta da dire che di particolare valore è la descrizione del concetto di ESOP, inventato nei Stati Uniti nel 1956, quale prototipo del *leveraged buy out*, ossia la rilevazione con capitale di prestito. Il crescente numero di fondi di *Private Equity*, che hanno come target le piccole e medie imprese europee, rende d'importanza strategica immediata l'ESOP come strumento alternativo. Sebbene l'ESOP e i fondi di *Private Equity* abbiano caratteristiche comuni, essi sono profondamente diversi in un aspetto determinante: apportano vantaggio a beneficiari completamente diversi e hanno effetti economici e sociali diversi. Se il *Private Equity buy-out* concentra la proprietà delle aziende produttive e il loro reddito, l'ESOP amplia sia la base della proprietà che la distribuzione del reddito; il primo aumenta la ricchezza della cerchia ristretta dei suoi beneficiari, mentre il secondo migliora il benessere materiale e la sicurezza economica dei lavoratori e delle loro famiglie. Il *Private Equity buy-out*, inoltre, è una transazione a breve termine che ha l'obiettivo di ristrutturare e vendere l'azienda a terzi, i quali, a loro volta, potrebbero essere rappresentati da un altro fondo di *Private Equity*. L'ESOP, invece, rappresenta un impegno a lungo termine che garantisce la continuità dell'impresa. Veloci profitti per pochi consorzi d'investimento, i cui partecipanti sono già ben capitalizzati, o reddito che aumenta nel tempo per impiegati che, motivati dall'ESOP, rendono più redditizie e competitive le imprese in cui lavorano? Questa è a scelta che l'Unione europea deve affrontare man mano che si prepara alla massiccia trasformazione della proprietà delle imprese che generano la prosperità economica in Europa. Finalmente il concetto ESOP è di particolare importanza visto che il parere del Comitato economico sociale ed europeo del 21 ottobre 2010 individua in una tale combinazione di partecipazione al capitale e partecipazione agli utili la tendenza del futuro in tema di partecipazione finanziaria dei lavoratori. Queste forme di partecipazione al capitale, nell'ambito delle quali si colloca l'acquisizione delle quote attraverso un fondo fiduciario, sono finanziate mediante una partecipazione agli utili spettante a titolo di prestazione complementare rispetto alla retribuzione. Così la partecipazione finanziaria dei lavoratori, in quanto modello di successione aziendale (*employee buy-out*), è uno strumento

adatto per rafforzare la continuità – e quindi la competitività – delle imprese europee e contemporaneamente per legarle alla regione in cui si trovano.

*Jens Lowitzsch*

Professor of Comparative Law, East European Economic Law and European  
Legal Policy, European-University Viadrina, Frankfurt/Oder  
Assistant Director Inter-University Centre Free University of Berlin  
[www.intercentar.de](http://www.intercentar.de)