

Da Intesa a Enav e Poste l'ora dei dipendenti azionisti

Sara Bennewitz e Enrico Franceschini

Ha cominciato Intesa Sanpaolo. Ma anche altre banche stanno studiando il piano dell'istituto guidato da Carlo Messina. L'obiettivo è far diventare i dipendenti anche azionisti. Una pratica che in Europa è già molto diffusa e che a fine 2013, su un campione di 2.483 aziende

sparse in 31 paesi del Vecchio continente, riguardava 36,6 milioni di lavoratori. Le prospettive sono ottime: in Gran Bretagna uno studio ha dimostrato che tra nelle 69 società quotate in cui i lavoratori sono soci con una quota superiore al 3%, i dipendenti hanno avuto nel 2013 un ritorno medio del 53% contro il 20% del resto del listino.

alle pagine 4 e 5

Dipendenti-azionisti sbarca a Piazza Affari il nuovo modello europeo

IL FENOMENO SI ALLARGA NEL CONTINENTE: LE AZIENDE CHE VI RICORRONO HANNO MIGLIORI RISULTATI E PIÙ FIDELIZZAZIONE. INTESA È LA PIÙ DECISA SU QUESTA LINEA CHE ORA SARÀ SEGUITA NELLE PRIVATIZZAZIONI

Sara Bennewitz

Dipendenti e azionisti, una pratica che in Europa è già ampiamente diffusa e che a fine 2013 su un campione di 2.483 aziende sparse in 31 Paesi del Vecchio continente riguarda 36,6 milioni di lavoratori. In Italia finora è stato appannaggio di pochi top manager, e dei dipendenti delle ultime aziende che si sono quotate a Piazza Affari. Ma ora l'idea torna d'attualità ed è destinata a prendere sempre più piede dopo la rivoluzione voluta da Intesa Sanpaolo che ha avviato l'attribuzione di azioni a tutti i suoi 93 mila dipendenti, perché è una valida soluzione per allineare sempre di più gli interessi dell'azienda e dei suoi lavoratori. Secondo i bene informati, tutte le banche commerciali stanno già studiando il piano dell'istituto guidato da Carlo Mes-

sina per emularlo. All'estero peraltro, l'esperimento di dare ai lavoratori azioni come parte della loro remunerazione, ha portato nel tempo a risultati tangibili sia in termini di performance di Borsa sia quanto a creazione di valore, ma nessuno come Intesa ha garantito ai lavoratori anche un rendimento minimo garantito alla fine del periodo.

Nel 2013 la percentuale di capitale controllato dai dipendenti nelle principali aziende europee è salita del 32% raggiungendo un valore pari a 267 miliardi, e tornando sui livelli precedenti alla crisi finanziaria. Secondo l'European Federation of Employee Share Ownership (Efes, l'Associazione europea dei dipendenti azionisti) su un campione di 2.483 società, la percentuale di capitale posseduta dai dipendenti è aumentata dal 2,46% di fine 2006 al 2,99% di fine 2013. E questo sia perché la pratica di coinvolgere i dipendenti nell'azionariato è sempre più diffusa, sia perché le società che remunerano anche con azioni i loro lavoratori crescono in media più delle altre. Una regola che secondo

gli esperti dell'Efes vale in generale, e che è ancora più evidente nei casi estremi di *management*

buyout, ovvero quando sono i vertici di una *public company* a promuovere un'offerta sull'azienda e rilanciarla insieme a un forte coinvolgimento della sua forza lavoro. Secondo Graeme Nuttall, avvocato e consulente del governo britannico per favorire la compartecipazione dei dipendenti alla vita di una società, queste forme di incentivi allungano la vita di un'impresa, rendono l'azienda meno esposta alla volatilità dei mercati e alle oscillazioni dell'economia, riducono l'assenteismo e amplificano la produttività e la capacità di innovare.

Quest'anno il primo gruppo a imporre una spinta in questa direzione è stata Intesa Sanpaolo, la quale ha varato un piano triennale di incentivi che ha ad oggetto fino a un massimo del 3,3% del capitale. «Crediamo nelle nostre persone, nelle loro capacità. E riteniamo che esse siano il patrimonio più importante della nostra azienda. Per questo Intesa



Sanpaolo sta realizzando, prima banca in Italia, un piano di azionariato diffuso rivolto a tutti i dipendenti del gruppo», spiega Carlo Messina, amministratore delegato di Intesa Sanpaolo. «Abbiamo deciso di coinvolgere concretamente le persone che lavorano con noi, a tutti i livelli, per condividere gli impegni e, soprattutto, i risultati del nostro Piano d'Impresa 2014-2017. È un patto che si basa sulla fiducia reciproca e sulla consapevolezza di poter superare le sfide che ci attendono soltanto attraverso un grande impegno collettivo».

Secondo gli analisti finanziari l'iniziativa è positiva, anche perché in un momento delicato permette alla banca di risparmiare liquidità, che è necessaria per lo svolgimento dell'attività bancaria, appunto pagando in natura una parte della remunerazione dei dipendenti. Ma è positiva anche per gli azionisti, perché nonostante la diluizione sul capitale sociale legata all'aumento per finanziare il piano di incentivi, l'operazione nel triennio aumenterà l'utile per azione in media dell'1%. Tutti soddisfatti quindi: i dipendenti, che ricevono un premio che spazia da 925 euro lordi subito a 1.600 euro netti garantiti da un contratto derivato a fine piano, ma anche i soci e i sindacati. «Questo tipo di incentivi deve essere un elemento aggiuntivo della retribuzione e non sostitutivo», osserva Giuliano Calcagni segretario nazionale della Fisac Cgil. «L'accordo siglato con Intesa Sanpaolo ha un suo valore innovativo, e contribuisce a far sì che ci sia una maggiore compartecipazione dei lavoratori. Tuttavia esistono anche alcune complessità legate alla tassazione Irpef, oltre che alla quota di previdenza obbligatoria da tenere in considerazione. Ritengo poi che

oltre una certa misura non si possa trasferire il rischio d'impresa sui lavoratori che non hanno le leve per prendere le decisioni strategiche sulla guida di un'azienda».

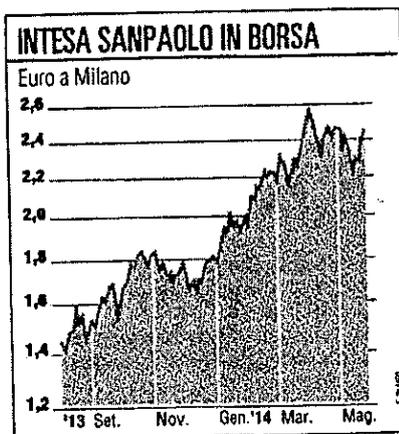
La componente fiscale della diversa tassazione delle azioni e del reddito da lavoro dipendente, oltre alle quote della retribuzione destinate alla previdenza e all'assistenza sanitaria, sono anche in Europa le maggiori criticità sollevate di fronte a questi piani di incentivi azionari. Anche perché in Italia le tasse e la previdenza hanno un peso specifico superiore rispetto agli altri Paesi dove spesso si utilizzano formule di assicurazioni aziendali private e aliquote Irpef ben inferiori. Va detto che, anche senza un processo che parte dall'alto, esistono a Piazza Affari casi in cui i dipendenti hanno comunque deciso di organizzare spontaneamente le forze provando a incidere nella vita dell'azienda. È il caso dell'Asati, l'associazione dei piccoli azionisti e dipendenti di Telecom Italia, che da anni non manca di farsi sentire la sua voce alle assemblee sollecitando incontri con il management e che quest'anno ha provato a candidare un suo esponente nel consiglio del gruppo, appoggiando la lista presentata dalla Findim della famiglia Fossati. Ma lo stesso vale per un serie di altre associazioni, come nel caso poco virtuoso degli Amici della Bpm (ora sciolta), anche se per le banche popolari, dove si vota per testa, la necessità di organizzare e coinvolgere anche le associazioni dei dipendenti ha tutto un altro significato.

In vista delle privatizzazioni di Enav, Fincantieri, Poste Italiane, come fu per Enel, Eni e Finmeccanica, il mercato si aspetta che anche ai dipendenti di queste

aziende vengano riservate delle tranche di azioni in collocamento. Anzi nella privatizzazione delle Poste è già stabilito che l'azienda stessa è pronta anche a finanziare quei lavoratori che volessero partecipare all'Ipo. «Ricordo che Finmeccanica all'atto dello sbarco in Borsa aveva creato un percorso agevolato, che peraltro abbiamo regolato in accordi sindacali - precisa Giuseppe Farina segretario della Fim Cisl - ma poi, anche per colpa della legislazione attuale, non siamo riusciti a organizzare la quota dei lavoratori azionisti in modo da avere anche una rappresentanza nel consiglio del gruppo. Per avere un pieno allineamento degli interessi e della partecipazione, è giusto che come avviene in altri Paesi, le rappresentanze dei lavoratori partecipino anche alla governance».

Per gli esperti di governance, invece, vale il principio che gli interessi dei dipendenti non devono prevaricare su quelli degli azionisti, altrimenti i benefici si otterrebbero da una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale, sarebbero a carico degli azionisti stessi e non della società. «In caso di aumenti di capitale dedicati ai dipendenti - precisa Sergio Carbonara, esperto di corporate governance della Frontis Governance - i piani non dovrebbero riguardare più del 5% del capitale, per non diluire eccessivamente i diritti degli altri azionisti, e prevedere uno sconto contenuto sul prezzo di acquisto nell'ordine del 20%. Ma non prevediamo limiti stringenti ai piani per i dipendenti se serviti con azioni proprie detenute dalla società. Se adeguatamente strutturati, valutiamo favorevolmente anche piani di attribuzione gratuita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nel grafici, la progressione in Europa del modello dipendente-azionista non più riservato al manager; e la quotazione di Banca Intesa, che è per il momento la più "coraggiosa" nell'avventurarsi sulla nuova strada



[INTESA]

93.000 dipendenti di **Intesa Sanpaolo** in Italia e all'estero diventano azionisti. Saranno conferite a tutti azioni per un controvalore di 920 euro. In base all'accordo con il sindacati, potranno incassare subito 1920 euro o aderire a un piano triennale. A sinistra, l'ad **Carlo Messina**



[POSTE]

Nella privatizzazione delle **Poste** è già stabilito che l'azienda stessa è pronta anche a finanziare quei lavoratori che volessero partecipare all'Ipo. Nella foto, il nuovo amministratore delegato **Francesco Calo**, nominato il 7 maggio, responsabile dell'Agenda Digitale sotto il precedente governo



[TELECOM]

L'Asati, l'associazione dei piccoli azionisti e dipendenti di **Telecom Italia**, chiede di essere coinvolta nella gestione del gruppo. Quest'anno in assemblea ha appoggiato la lista presentata dalla Findim: nella foto, **Marco Patuano**, amministratore delegato della società



1



3



2

Giuliano Calcagni (1) della Fisac-Cgil
Graeme Nuttall (2), esperto nella employee ownership;
Sergio Carbonara (3) di Frontis Governance