

Interessi condivisi per una maggiore redditività. Ora arrivano gli incentivi fiscali

La partecipazione conviene all'impresa e ai lavoratori

Pagina a cura di **SABRINA IADAROLA**

La partecipazione dei dipendenti al capitale delle aziende rappresenta una nuova sfida per le imprese italiane e soprattutto una nuova opportunità per i lavoratori. Per entrambi i vantaggi sono indiscutibili. Basti pensare all'allineamento degli interessi di lungo periodo dei dipendenti con quello degli azionisti istituzionali oppure alla condivisione più ampia degli obiettivi aziendali, fino ad una partecipazione più attiva alla governance della società. Per ora solo il 3,1% è la quota di capitale sociale detenuta in media dai dipendenti delle società quotate europee, per un valore di 370 miliardi di euro; più di 45 mila euro pro capite (25 mila euro se si esclude il Top Management), un importo più che raddoppiato dal 2009. Secondo la «Economic survey of employee share ownership in European countries» elaborata dalla Efes, la Federazione europea dell'azionariato dei dipendenti, nonostante la crisi l'azionariato dei dipendenti ha



costituito e costituisce un motore formidabile di condivisione di risultati e crescita aziendale. Con notevoli differenze, però, tra gli stati. Da una parte, infatti, alcuni Stati europei hanno scelto di aumentare le incentivazioni, promuovendo l'azionariato dei dipendenti e il risparmio a lungo termine come investimento per il futuro. Il Regno Unito, l'Austria e la Spagna sono un esempio: Regno Unito e Austria hanno raddoppiato le agevolazioni fiscali per l'azionariato dei dipendenti, considerato un elemento chiave per la ripresa, e la Spagna ha varato una nuova legislazione per le Società partecipative e quelle possedute dai dipendenti.

Al contrario, in altri stati si è scelto di ridurre la spesa pubblica e sostenere i consumi delle famiglie, sacrificando le agevolazioni fiscali su risparmi a lungo termine e azionariato dei dipendenti (Francia, Grecia, Paesi Bassi e Danimarca). L'ordinamento italiano, il tema in questione, lo ha nel Dna della propria Costituzione, a partire dall'articolo 46 della Costituzione che consacra il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende. Dunque un tema storico che però l'istituzione, presso il Ministero del lavoro, di un fondo per incentivare le iniziative di

partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese e per la diffusione dei piani di azionariato rivolti a lavoratori dipendenti, ha finalmente aggiornato. Tanto prevede infatti il decreto interministeriale del 20 giugno 2016, che ne stabilisce modalità e criteri di utilizzo. Che ha trovato parere favorevole presso imprese e lavoratori, seppur con qualche perplessità. Tanto per cominciare, sconcertano la limitata dotazione del fondo e il silenzio normativo in merito alla possibilità di applicare regimi di favore alle assegnazioni di azioni. Le risorse dello stato effettivamente sembrano scarse. Da 7 milioni di euro previsti (2 milioni per il 2014 e 5 milioni per il 2015), le risorse finanziarie sono state ridotte a meno di due milioni di euro complessivi. Pertanto gli sgravi per comprare quote della propria società rischiano di essere insignificanti, sminuendo la possibilità per i lavoratori di intervenire direttamente nella gestione di impresa (almeno in assemblea, in qualità di piccoli soci).

Andando più nel dettaglio, l'incentivo è erogato a domanda e possono farne richiesta le società per azioni (spa) italiane e comunitarie, che stabiliscano in Italia una o più sedi. La misura si rivolge ai lavoratori dipendenti di tali società, assenti a tempo indeterminato, e aventi qualifica di operaio, impiegato e quadro. L'incentivo consiste nel riconoscimento di una somma pari al 30% del valore dell'azione assegnata a titolo gratuito ai dipendenti; della differenza tra valore dell'azione e importo della sottoscrizione, se l'assegnazione è a titolo oneroso. Per ogni azione l'importo riconosciuto non può superare i 10 euro e il beneficio complessivamente riconosciuto a ciascuna impresa e ai relativi dipendenti non può eccedere il 10% dell'ammontare complessivo di risorse disponibili nel fondo istituito presso il Ministero del lavoro. Infine, anche il beneficio riconosciuto a ciascun gruppo e ai relativi dipendenti non può superare per il 20% l'ammontare complessivo di risorse disponibili nel fondo.

LE ESPERIENZE

Un benefit che valorizza il profitto generato dai singoli

Esperienze d'oltreoceano in tema di azionariato ai dipendenti, riportano agli «Esop» statunitensi. Ovvero gli «employee stock ownership plan», tradotti come «piano di proprietà azionaria dei dipendenti». L'Esop è un fondo che acquista le azioni di una società dal proprietario e le intesta ai dipendenti. I dipendenti, titolari delle azioni le possono rivendere quando vanno in pensione o nel caso in cui lascino l'azienda. Una sorta di «assicurazione» in sostanza per l'azienda. Soprattutto un benefit per il dipendente che valorizza il profitto generato da ciascuno grazie al proprio lavoro. Così il lavoratore lavora meglio, e per di più diventa parte di un meccanismo virtuoso di detrazioni fiscali (il proprietario di una società che vende almeno il 30% delle azioni a un Esop, infatti, può dilazionare o addirittura evitare di pagare le tasse sul «capital gain»). A oggi, secondo l'organizzazione no-profit National Center for Employee Ownership, non a caso, circa settemila aziende americane sono interamente nelle mani dei dipendenti. Senza andare lontano, anche in Europa e nel nostro stesso Paese, alcune aziende si sono adeguate. È il caso, ad esempio, del noto gruppo produttore di cavi, Prysmian, che punta sull'azionariato, con il nuovo piano di partecipazione azionaria di lungo termine riservato ai dipendenti. Il programma Yes (Your employee shares) presen-

tato dall'amministratore delegato Valerio Battista che parla di un obiettivo di «un nucleo di dipendenti azionisti che rappresenti l'1,5% dell'azionariato». Ad oggi si consideri che oltre il 40% dei circa 20 mila dipendenti del Gruppo in 50 Paesi è diventato anche azionista dell'azienda. Dalla Francia arriva l'esemplare caso Leroy Merlin. L'azienda francese, presente anche in Italia, fa dell'azionariato una caratteristica del gruppo. Il 99% dei collaboratori è anche azionista. È una delle declinazioni di una filosofia aziendale che si basa sul concetto di condivisione, nella quale i collaboratori sono felici di lavorare. Ce lo conferma Rossella Ghiosso, responsabile Sicurezza dell'azienda e presidente degli Azionisti di Leroy-Merlin. «In Francia non esiste il tfr. La proprietà dell'azienda ha deciso allora dall'inizio di accantonare del denaro per i dipendenti come forma di fidelizzazione. Ovviamente, estendendosi in altri paesi europei con nuove filiali, ha applicato altrove, anche qui in Italia, lo stesso trattamento ai dipendenti». Una fidelizzazione che motiva i dipendenti a produrre di più e meglio. «Per tutti, per me in particolare», ha aggiunto Ghiosso, «avere un capitale che cresce ogni anno, è una delle ragioni che mi spinge a continuare a lavorare e investire nella mia azienda. Fa la differenza da un punto di vista

economico perché ho un capitale che l'azienda che mi ha dato (è una componente dei risultati che ho prodotto). L'imprenditore che mi dà lavoro, destina il 20% di questo risultato a me dipendente e me lo restituisce in forma di premio, a mia scelta, in un conto corrente vincolato per 5 anni oppure mi lascia la grande opportunità di trasformare in azioni private dell'azienda. Il capitale investito in azioni cresce perché cresce la mia azienda. Circolo virtuoso che genera fidelizzazione, coinvolgimento e crescita». Ogni anno a bilancio chiuso, viene annunciata la partecipazione ai risultati, che traduce la percentuale che sarà distribuita ai lavoratori sulla base della propria Ral. Dunque, la percentuale è uguale anche se si applica su stipendi diversi. E soprattutto l'equità è assicurata dal fatto che si applica a tutti. Soddisfatti, visti i numeri, sembrano anche gli azionisti Telecom, che in maniera compatta si muovono nell'associazione Asati (Associazione azionisti Telecom Italia) dal 1998 (quando il primo azionariato tra i dipendenti fu un successo), sotto la direzione del fondatore, e ancora presidente, Franco Lombardi, con l'obiettivo di rendere finalmente effettivo in Telecom Italia il modello di public company ed essere un punto di riferimento per i piccoli azionisti, anche dipendenti. Il caso Telecom sembra un esperimento italiano riuscito anche grazie all'intervento

dell'associazione. L'ultimo piano, quello del 2014, aperto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato di Telecom Italia S.p.A. e delle Società controllate con sede legale in Italia, offrendo la possibilità di pagare le azioni anche con il tfr (ecco la novità), oltre alle modalità cash con bonifico bancario oppure con finanziamento aziendale e di poter ricevere dopo un anno un'azione supplementare ogni tre acquistate, ha certamente determinato il riscontro favorevole dell'iniziativa che ora l'Asati, l'associazione che raggruppa la maggior parte dei dipendenti azionisti, vorrebbe veder replicata. «Le richieste dei dipendenti sono andate ben oltre la disponibilità delle azioni previste nel piano in sole 24 ore. Consideri che ben 16 mila sono i dipendenti Telecom», conferma Lombardi, «che vi hanno aderito», ovvero circa il 20% della forza lavoro. Tra le società che hanno puntato sull'azionariato anche Prysmian, con il nuovo piano di partecipazione azionaria di lungo termine riservato ai dipendenti. Il programma Yes (Your employee shares) presentato dall'amministratore delegato Valerio Battista che parla di un obiettivo di «un nucleo di dipendenti azionisti che rappresenti l'1,5% dell'azionariato». A oggi si consideri che oltre il 40% dei circa 20 mila dipendenti del gruppo in 50 Paesi è diventato anche azionista dell'azienda.

L'assegnazione di quote avviene attraverso sconti sull'acquisto o a titolo gratuito

La via nei piani di azionariato

Pagina a cura di **DANIELE CIRIOLI**

La partecipazione dei lavoratori all'impresa conviene. Ci guadagnano le aziende, riducendo il costo del lavoro (turnover, maggior produttività) e conviene ai lavoratori per la sicurezza del posto di lavoro che deriva dall'associare il proprio destino (occupazionale, appunto) alle sorti dell'azienda. Ma come può essere raggiunto lo scopo? Come si può conquistare la fiducia dei lavoratori e interessarli alle sorti dell'impresa? In aiuto alle aziende ci sono i c.d. «piani di azionariato», oggi premiati con il riconoscimento di contributi economici e unica via possibile per instaurare una partecipazione tra lavoratori e imprese. Vediamo.

Non solo manager. C'era una volta la stock option. Con pesanti incentivi fiscali, trasformava un lavoratore in socio mediante attribuzione gratuita, o comunque a condizioni agevolate, di azioni o altre forme di partecipazione al capitale d'impresa. La stock option tuttavia era riservata ai quadri più alti delle aziende (top manager, dirigenti); per questa è stata sempre invisa ai sindacati (e non a torto). Una normativa specifica che disciplinava i ruoli, di lavoratori e imprenditori, in una visione di corrispondenza dell'impresa oggi non esiste. L'unica via è costituire l'azienda tra le parti, cioè tra chi ci investe il capitale e chi il lavoro; ma in tal caso si tratta d'altro: di una società, di una cooperativa. Forme

La partecipazione nelle grandi imprese

Quali imprese	Impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli stati membri e almeno 150 per stato membro in almeno due stati membri
Informazione	S'intende la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con contenuti tali (appropriati) che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se necessario, la «consultazione» (si veda altra voce) con l'organo decisionario
Consultazione	S'intende l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e l'organo decisionario aziendale (la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione), nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione

di partecipazione e di corresponsabilità tra lavoratori e impresa, ciascuna parte dai propri distinti ruoli, invece, non ce ne sono. Bisogna arrivare al diritto europeo per trovare forme indirette di partecipazione, che riguarda però imprese di una certa dimensione (più di mille dipendenti), per trovare forme di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni aziendali. Al ruolo attivo di partecipazione si preferisce la fidelizzazione dei lavoratori, che è soltanto una forma parziale, più affettiva, di partecipazione all'impresa. E che prevede il riconoscimento di benefit e di sconti fiscali (come gli incen-

tivi al welfare aziendale) o di aumenti indiretti di retribuzione (come la detassazione dei premi di produttività). Il codice civile elenca, tra le forme di partecipazione dei lavoratori all'impresa, la distribuzione degli utili attraverso l'assegnazione gratuita di azioni, la partecipazione al capitale e l'adesione a piani di azionariato. In particolare, dispone che la retribuzione possa sostanzialmente anche in una corresponsione di utili, individuandone le regole per la determinazione (art. 2099). I piani di azionariato dei lavoratori sono sostenuti da apposite esenzioni fiscali e contributive, tra cui l'esclusione ai

fini delle imposte sui redditi del valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a condizione che le azioni non siano riacquistate dalla società, dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla percezione (art. 51 del Tuir).

I piani di azionariato. Scopo degli incentivi è aiutare l'impresa nell'operazione di fidelizzazione dei dipendenti, così rendendoli partecipi del rischio d'impresa e, contemporaneamente, cercando di stimolarne il loro impegno professionale e la produttività, in modo da generare valore a beneficio di tutti.

Si tratta di una forma di retribuzione e incentivazione. I piani di azionariato diffuso prevedono l'acquisto a un prezzo vantaggioso rispetto al valore di mercato da parte dei dipendenti di una società delle azioni della società in cui lavorano o di controllate. Quando i dipendenti ricevono le azioni a titolo gratuito, si parla di piano di stock grant. Le imprese che favoriscono la partecipazione dei lavoratori al capitale d'azienda, attraverso l'assegnazione gratuita, sottoscrizione a condizioni agevolate o vendita a prezzo vantaggioso di azioni societarie, hanno diritto a un contributo del 30% del valore dell'azione assegnata, fino al massimo di 10 euro per azione. Un incentivo cash, monetario, disciplinato dal dm 20 giugno 2016, in attuazione della legge n. 147/2013 (Stabilità 2014) (si veda altro articolo nella pagina a fianco).

La partecipazione nelle grandi imprese. La partecipazione dei lavoratori è invece attiva nelle multinazionali, grazie alle disposizioni del diritto europeo, come si accennava. Infatti, le imprese di dimensioni comunitarie (1.000 lavoratori) devono assicurare l'istituzione di Cae (Comitato aziendale europeo) e un'apposita procedura d'informazione e consultazione, riconoscendo ai lavoratori il diritto di partecipazione alle decisioni d'azienda. In linea generale, la direzione centrale o il dirigente delegato ha la responsabilità di creare le condizioni e gli strumenti necessari all'istituzione del Cae e della procedura d'informazione e di consultazione.

Il Parlamento punta sulla contrattazione

E se a decidere il coinvolgimento dei lavoratori fosse la contrattazione collettiva, cioè gli stessi lavoratori (tramite i sindacati) e le stesse imprese (attraverso le associazioni)? L'idea è venuta a un gruppo di senatori (primo firmatario Maurizio Sacconi) che nel 2013 ha presentato un disegno di legge per l'attuazione all'art. 46 della Costituzione (ma il provvedimento è arenato in commissione lavoro dal 17 giugno dell'anno scorso). Già, perché la Costituzione riconosce espressamente il diritto dei prestatori di lavoro a collaborare nella gestione delle aziende, ma la legge non ne ha mai disciplinato limiti e modalità (giustificando tante «lotte» sindacali).

La proposta di legge dà facoltà alle imprese di stipulare specifici accordi collettivi aziendali o di aderire a contratti territoriali esistenti, per l'istituzione di una forma di coinvolgimento dei lavoratori, prevedendone un ampio ventaglio. Tra queste, informazione e consultazione dei sindacati (sulla base delle norme Ue); pia-

ni di gestione aziendale; partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza (con obbligo d'istituzione nelle aziende con almeno 300 dipendenti); accesso privilegiato dei dipendenti al possesso di azioni o di quote del capitale, direttamente o attraverso la costituzione di una fondazione o altro tipo di organismo o di associazioni di lavoratori. Oltre alla regolamentazione vera e propria della partecipazione dei lavoratori, mera facoltà per l'impresa, il progetto di legge

prevede anche l'introduzione di un obbligo a carico dei datori di lavoro: istituire almeno un osservatorio, sopportandone tutte le relative spese. Dovrà essere un organismo a composizione variabile e proporzionale rispetto della dimensione dell'organico, che si rinnova almeno due volte l'anno per monitorare l'attuazione delle pratiche di partecipazione, per proporre nuove modalità di coinvolgimento dei lavoratori, anche consultandoli direttamente.



Maurizio Sacconi

Informazione a norma Ue

La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese è regolata e incentivata anche dal diritto Ue, che sostiene tali attività degli Stati membri per contribuire al raggiungimento degli obiettivi primari della politica sociale europea: condizioni di vita e lavoro migliori, protezione sociale adeguata, alta occupazione duratura e lotta contro l'emarginazione (art. 151 Trattato).

Un primo gruppo di direttive concerne il diritto dei lavoratori a essere informati e consultati a livello nazionale in merito a una serie di questioni importanti relative ai risultati economici dell'impresa, alla sua solidità finanziaria e ai futuri piani di sviluppo che possono interessare l'occupazione (direttiva 75/129/Ce; direttiva 2001/23/Ce; direttiva 2002/14/Ce).

Un secondo gruppo di direttive copre i diritti dei lavoratori a essere informati e consultati in situazioni aventi componente transnazionale (direttiva 94/45/Ce modificata dalla direttiva 2009/38/Ce recepita con dlgs n. 74/2002 successivamente sostituito dal dlgs n. 113/2012; direttiva 2004/25/Ce recepita con dlgs n. 229/2007; direttiva 2011/35/Ue).

Un terzo gruppo di norme, infine, ha lo scopo di fissare le regole applicabili in situazioni caratterizzate da una componente transnazionale, che garantiscono diritti di partecipazione al processo decisionale (regolamento Ce n. 2157/2001; direttiva 2003/72/Ce recepita con dlgs n. 48/2007; direttiva 2005/56/Ce recepita con dlgs n. 108/2008).