



Dipartimento di Giurisprudenza

Cattedra di Diritto Privato Comparato

Azionariato e partecipazione dei dipendenti
nel diritto comunitario e comparato

RELATORE

Prof. Barbara Santa De Donno

CANDIDATO

Alessandro Barone

Matr. 117223

CORRELATORE

Prof. Domenico Benincasa

ANNO ACCADEMICO 2015-16

INDICE

Introduzione	3
Capitolo I. Le Employee Financial Participation: caratteristiche di base e differenti tipologie	
1. Nozione di partecipazione finanziaria dei lavoratori e modelli principali	4
2. Il ruolo dei governi nazionali e delle parti sociali nella promozione delle partecipazioni finanziarie	4
3. Volontarietà, obbligatorietà e onerosità, gratuità dei regimi di partecipazione finanziaria	6
4. Oggetto dell'assegnazione	10
5. Modalità di assegnazione degli strumenti partecipativi e modalità di gestione	12
6. Le funzioni della partecipazione finanziaria	14
6.1. La funzione economica	15
6.2. La funzione sociale	16
6.3. La funzione partecipativa	17
7. Riepilogo delle caratteristiche fondamentali	20
Capitolo II. Evoluzione della normativa europea e strumenti per la promozione delle ESO	
1. Il libro verde del 1975 ed il memorandum del 1979 sulla partecipazione dei dipendenti	22
2. Anni '90: i primi Pepper Report e la comunicazione del 2002	23
3. Pepper Report III e Pepper Report IV	24
4. L'action Plan del 2012 e le European Company Surveys	26
5. L'inserimento delle Employee Share Ownership nell'Action Plan del 2012: vantaggi e rischi	30
5.1 Il contributo delle ESO alla condivisione delle informazioni ...	31
5.2 Il contributo delle ESO alla partecipazione al sistema decisionale	32
5.3 Il contributo delle ESO alla riforma delle politiche di remunerazione	34

6. Le attuali sfide delle EFP	37
6.1 Differenze tra i quadri normativi nazionali riguardanti le EFP	38
6.2 Problematiche relative a sistema fiscale e contributi previdenziali	40
7. Background e presentazione del progetto pilota per la promozione delle EFP	46
8. Le strategie per la promozione delle EFP	47
8.1 Valutazione della situazione corrente	50
8.2 Identificazione delle best practice	50
8.3 Attività di sensibilizzazione e condivisione delle informazioni	55
8.4 Formazione di un quadro normativo a livello di Unione Europea	63
8.5 Follow-up e risultati della consultazione degli stakeholders	69

Capitolo III. Schemi EFP applicati nei Paesi di Common Law e Civil Law

1. Le Sociedades Laborales spagnole	71
2. Rilanciare una Share Economy: le EFP nel Regno Unito	73
3. Le Employee Share Ownership gestite da intermediari	77
3.1. La FCPE de Reprise francese	78
3.2. Le Employee Shareholders Foundations in Austria	79
4. Focus: la partecipazione finanziaria dei lavoratori in Italia	80
4.1 Introduzione	80
4.2 Il quadro legale	81
4.3 Principali esperienze di azionariato dei lavoratori	85
Conclusioni	90
Bibliografia	93
Allegato	96

INTRODUZIONE

Lo studio del tema della partecipazione dei dipendenti nell'azionariato delle società offre l'occasione di verificare se effettivamente tale partecipazione, ancora poco utilizzata e al centro di un ampio dibattito all'interno del nostro paese, sia tra le parti sociali che in seno alla dottrina, possa da una parte innescare un circolo virtuoso capace di accrescere motivazione e fidelizzazione del lavoratore, dall'altra favorire gli aspetti meramente economici e di perseguimento del profitto, con l'obiettivo di costruire una cultura della creazione di valore sin dalle basi delle imprese.

Il lavoro va dunque a collocarsi nello scenario economico europeo ed italiano, caratterizzato da innovazione tecnologica, globalizzazione dei mercati, accresciuta interdipendenza e competizione delle imprese, un ventaglio di fattori che hanno causato il cambiamento dei modelli di organizzazione delle imprese.

Partendo dall'analisi delle caratteristiche di base della partecipazione finanziaria dei lavoratori per garantire una maggiore comprensione degli aspetti fondamentali dell'istituto, sia nell'ambito della costruzione della partecipazione finanziaria dei lavoratori che in quello del dialogo dottrinale riguardo alle funzioni perseguibili tramite la stessa, lo studio passa attraverso l'evoluzione in materia della normativa europea, ponendo l'accento sui tentativi, gli atti, gli studi e le ricerche compiute (o commissionate) in particolar modo dalla Commissione Europea, per poi analizzare nel dettaglio i più recenti strumenti per la promozione delle "Employee Financial Participation" come prospettati dal gruppo di ricerca interuniversitario per il Directorate General for Internal Market and Services della Commissione Europea stessa.

Con l'intento di andare ad individuare gli effetti di tale attività dell'Unione Europea all'interno dei singoli Stati membri, si analizzeranno le fattispecie più rappresentative e tipiche sviluppate all'interno dei principali paesi dell'UE, seguendo il fil rouge fino all'obiettivo ultimo di creare un punto completo sui tentativi, le problematiche e le prospettive future per l'applicazione di tale strumento nel contesto economico-industriale italiano.

CAPITOLO I

LE EMPLOYEE FINANCIAL PARTICIPATION: CARATTERISTICHE DI BASE E DIFFERENTI TIPOLOGIE

1. NOZIONE DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI E MODELLI PRINCIPALI

Nella sua accezione più generale la “partecipazione finanziaria dei lavoratori” ricomprende tutte quelle casistiche in cui i dipendenti, con diverse modalità, vengano coinvolti nei risultati economici della società datore di lavoro¹. Più nel dettaglio possono essere ricomprese nella nozione di partecipazione finanziaria:

- a) le fattispecie in cui la partecipazione porti benefici in via “diretta”, venendo cioè assegnato al dipendente un introito monetario la cui variabile sia connessa agli utili conseguiti dalla società (come ad esempio nel caso del cosiddetto *profit-sharing*) o di altri indici di produttività (come nel caso del cosiddetto *gain-sharing*);
- b) le fattispecie in cui la partecipazione porti benefici in via “indiretta”, nel caso in cui il lavoratore venga inserito nel novero dei soggetti partecipanti al capitale dell’impresa, acquisendo dunque i benefici economici connessi alla titolarità di tale partecipazione come plusvalenze, dividendi ecc. (in questo caso si parla di *share ownership*, o azionariato dei dipendenti).

Nel primo caso (*profit sharing*) il dipendente riceve una remunerazione variabile che va a sommarsi a quella fissa prevista dal proprio contratto lavorativo; in questo caso va di fatto a configurarsi una particolare componente partecipativa della retribuzione complessiva (cfr. L. Angiello, La retribuzione). La possibilità che il dipendente sia remunerato tramite il conferimento di utili è espressamente contemplata dal Codice Civile italiano all’articolo 2099, c.3 (“Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili..”), nonché all’articolo 2102 (il quale si

¹ Vengono quindi escluse dall’analisi le situazioni in cui un lavoratore decida, autonomamente ed al di fuori del rapporto di lavoro, di investire i propri risparmi in quote o azioni della società per la quale svolge la propria prestazione lavorativa.

occupa della nozione di utile rilevante per il calcolo della retribuzione totale). All'interno del contesto dell'Unione Europea, il paese che spicca per regolamentazione ed applicazione di questo strumento è senza dubbio la Francia; qui la partecipazione diretta viene applicata a schemi come *l'interressement (aux resultats* oppure a *l'accroissement de la productivité*) e la *participation*, obbligatoria per tutte le società aventi più di 50 dipendenti sotto contratto.

Nel secondo caso (share ownership) non è invece possibile instaurare una connessione tra partecipazione finanziaria e retribuzione, in quanto la stessa partecipazione non trovi causa nella prestazione lavorativa prevista dal contratto, fondandosi sulla titolarità di un diritto di proprietà. All'azionariato dei dipendenti sono dedicate alcune disposizioni in tema di Società Per Azioni: in particolare l'art. 2349 del Codice Civile in tema di assegnazione di utili ai lavoratori tramite l'emissione di speciali categorie di azioni da assegnare ai dipendenti, o altri strumenti finanziari; l'art. 2358 c. 3, il quale prevede un'eccezione al divieto per l'impresa di accordare prestiti a terzi o concedere garanzie per la sottoscrizione di proprie azioni, in applicazione di un regime favorevole ai propri dipendenti; infine, sempre lungo la linea del favor nei confronti dell'azionariato dei dipendenti, abbiamo l'ultimo comma dell'art. 2441, il quale prevede la possibilità che un numero prefigurato di azioni di nuova emissione sia offerto in sottoscrizione ai dipendenti in deroga al diritto di opzione sorgente in capo ai soci. Il modello di partecipazione "share ownership" è particolarmente diffuso nei paesi anglosassoni come il Regno Unito e gli USA (soprattutto nella forma di *Employee Stock Ownership Plans*), paesi in cui per altro sono anche molto diffusi i modelli riconducibili al profit sharing.

Passiamo ad una breve schematizzazione delle principali tipologie di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, basata sugli schemi previsti dal rapporto PEPPER² II (di cui si parlerà approfonditamente nel prossimo capitolo):

1) PS (Profit Sharing) > (CPS,DPS,BPS)

La partecipazione agli utili (PS) può essere realizzata sia tramite pagamenti in contante (Cash Profit Sharing), talvolta differiti (Deferred Profit Sharing), o anche mediante

² Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results, risultato di un progetto volto ad ottenere una panoramica dello "stato dell'arte" della partecipazione finanziaria dei lavoratori nell'Unione Europea

obbligazioni (Bond Profit Sharing); l'eventuale emissione di obbligazioni al posto di contante non cambia la natura e la forma della partecipazione.

2) (SPS, DPS, SO, DSO, ESO) > ESO

Partecipazione agli utili su base azionaria (Share-based Profit Sharing), investimento di utili differiti (DPS), Stock Options (SO), Discretionary Share Options (DSO) e piani di azionariato dei dipendenti (Employee Share Ownership) sono tutte diverse tipologie di partecipazione che portano al medesimo risultato, ovvero l'azionariato dei dipendenti.

3) ESO > EBO (Employee Buy-Outs)

Al di fuori dello schema generale della partecipazione finanziaria si colloca l'acquisizione del pacchetto di maggioranza da parte dei lavoratori. Un collegamento con il sistema prefigurato all'interno del PEPPER II report può individuarsi nell'eventualità in cui la partecipazione finanziaria dei dipendenti prelude ad una forma di trasferimento della proprietà ai lavoratori.

2. IL RUOLO DEI GOVERNI NAZIONALI E DELLE PARTI SOCIALI NELLA PROMOZIONE DELLE PARTECIPAZIONI FINANZIARIE

E' necessario trattare in via preliminare il tema del ruolo fondamentale occupato dalle istituzioni politiche e sociali nello sviluppo e nell'applicazione delle pratiche partecipative.

La linea d'azione adottata dall'Unione Europea riguardo al tema delle EFP è stata caratterizzata dall'utilizzo di misure di soft law: in primis una raccomandazione, per sua natura non vincolante per gli Stati Membri, ed in seguito una comunicazione, avente come scopo principale la manifestazione delle linee politiche perseguite dalle istituzioni dell'Unione (un'analisi più approfondita delle misure adottate dall'Unione Europea verrà svolta nel capitolo successivo). Un tale modus operandi è spiegabile in primis tramite la stretta connessione esistente tra partecipazione finanziaria e retribuzione, tema quest'ultimo riguardo al quale la competenza dell'Unione risulta fortemente

limitata³; dall'altro lato la presenza di diversi approcci dei governi nazionali, di differenze normative, di una diffusione non omogenea rendono poco utile un intervento dall'altro scervo di una solida base culturale e normativa presente nei vari Stati Membri; infine, connessa all'aspetto precedente, la volontà della Commissione di favorire una crescita di tale istituto "dal basso", mediante il coinvolgimento di società e dipendenti e delle rispettive parti sociali.

La Commissione Europea insiste dunque sul ruolo dei governi nazionali nell'aumento della conoscenza e della consapevolezza delle esistenti forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori⁴. Molto brevemente, secondo la CE dovrebbero partecipare in via principale alla creazione di un ambiente giuridico e fiscale favorevole, andando ad intervenire tramite la predisposizione di un quadro normativo chiaro e dettagliato, nonché lo sviluppo di un adeguato sistema di incentivazione fiscale per le partecipazioni finanziarie.

In diversi Stati Membri esiste una normativa specifica per la materia, come per esempio avviene in Francia, e non manca inoltre una legislazione fiscale a sostegno della stessa, come ancora si rinviene in Francia e nel Regno Unito, non a caso i paesi europei più avanzati dal punto di vista delle Employee Share Ownership. Comunque la situazione di ritardo caratterizzante alcuni governi nazionali non viene sempre riconnessa ad un disinteresse nei confronti del tema, quando piuttosto dalla cultura e dalle relazioni industriali esistenti, nonché dall'eventuale linea di tendenza del perseguimento di un'autonomia di scelta (come ad esempio avviene in Italia, dove vige il modello contrattuale di relazioni industriali). Come si andrà a specificare all'interno del Focus dedicato alla situazione italiana, nel nostro paese manca del tutto un atto legislativo generale sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori all'interno delle società datrici di lavoro, anche se l'interesse per il tema è sicuramente crescente, soprattutto nei confronti delle Employee Share Ownership (azionariato dei dipendenti).

Per quanto riguarda l'importanza e l'influenza delle parti sociali sullo sviluppo e l'introduzione nei vari sistemi economici della partecipazione finanziaria, storicamente sia le organizzazioni degli imprenditori che le organizzazioni sindacali hanno assunto un atteggiamento sfavorevole alla stessa, salvo recenti aperture incoraggiate dall'Unione

³ Nella carta sociale europea (parte II, art.4) si impegnano esclusivamente gli Stati Membri a fornire una garanzia effettiva al lavoratore riguardo un'equa retribuzione.

⁴ Cfr Comunicazione n. COM (2002) 364, par 5.1

Europea.

Da una parte il dissenso delle organizzazioni degli imprenditori risulta legato al timore delle stesse che attraverso la partecipazione finanziaria aumenti eccessivamente il peso decisionale dei dipendenti nell'assetto dell'azienda, andandosi quindi a configurare una limitazione dell'autonomia gestionale degli imprenditori; dall'altra invece il rischio paventato dalle associazioni sindacali è che il diretto coinvolgimento del lavoratore, andando a promuovere un a-conflittualità nelle relazioni industriali, possa sminuire la loro caratteristica di rappresentanza e tutela. Posizioni entrambe comprensibili, ma solo se considerate come riferimento ai due poli estremi della partecipazione finanziaria, senza alcuna considerazione delle innumerevoli forme intermedie che possano contemperare gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché delle loro rispettive organizzazioni, rendendo l'EFP un istituto non solo pregiudizievole, ma anzi in grado di rafforzare le posizioni degli stessi.

3. VOLONTARIETA', OBBLIGATORIETA' E ONEROSITA', GRATUITA' DEI REGIMI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

Le opinioni delle parti sociali, i regimi applicati all'estero ed i principi sviluppati dalla Commissione Europea portano tutti a considerare i regimi di partecipazione finanziaria come uno strumento da istituirsi per libera scelta, o accordi tra dipendenti (o loro rappresentanti) e datori di lavoro, andando dunque ad escludere la configurazione di un sistema cogente ed obbligatorio per legge. Si richiama in questo senso, in maniera esemplificativa, lo *Statuto per la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla gestione dell'impresa* (progetto di legge di cui si tratterà in seguito), il quale all'art. 2 statuisce che "le imprese... possono...istituire piani di partecipazione finanziaria" e ancora all'art. 4 che "il piano deve assicurare l'adesione volontaria dei lavoratori". Si può facilmente dedurre che, una volta che i soggetti datori di lavoro scelgano di configurare un piano di partecipazione finanziaria e i dipendenti scelgano liberamente di aderirvi, tale piano diventa vincolante sia per i primi che per i secondi.

Un altro aspetto principale delle partecipazioni finanziarie è il titolo di assegnazione delle stesse. La partecipazione può infatti essere gratuita o onerosa per il dipendente, a

seconda che essa sia svolta tramite un'assegnazione da parte del datore di lavoro (di quote o denaro o altri strumenti), posta al di fuori di un ipotetico nesso di corrispettività con la prestazione lavorativa del dipendente, oppure tramite l'utilizzo del lavoratore di una parte della propria retribuzione, anche differita (come nel caso del TFR). Per caratteristiche proprie, l'alternativa tra onerosità e gratuità può incidere esclusivamente sui sistemi di share ownership, in quanto la prestazione del datore di lavoro all'interno degli schemi di profit sharing costituisce sempre una retribuzione della prestazione del lavoratore, anche se in alcuni casi possa trattarsi di una prestazione variabile in base ai risultati societari (o anche "partecipativa"). La Commissione Europea ha inoltre configurato come principio generale la necessità che la partecipazione non possa in alcun modo essere sostituita al salario, con ogni reddito derivante dalla stessa necessariamente aggiuntivo rispetto al salario fisso del lavoratore.

L'onerosità della partecipazione, mentre da una parte fornisce maggiori incentivi al dipendente e garantisce dunque una maggiore produttività dell'impresa, dall'altra risulta eccessivamente rischiosa per il dipendente stesso, il quale dovrebbe sopportare (oltre al rischio della retribuzione) parte del rischio d'impresa senza alcun vantaggio economico direttamente ricevuto per tale assunzione. Tra l'altro il trasferimento del rischio d'impresa sul lavoratore costituisce uno dei principali motivi di opposizione delle organizzazioni sindacali alle partecipazioni finanziarie, viste in alcuni casi come il mezzo utilizzato dai datori di lavoro per spogliarsi del rischio d'impresa della propria attività.

D'altro canto regimi assolutamente gratuiti per il dipendente da un lato diminuiscono uno dei risultati principali della partecipazione finanziaria, ovvero l'incentivazione al lavoro e dunque l'aumento di produttività dell'impresa, dall'altro si fondano esclusivamente sulla "responsabilità sociale" delle aziende, avendo dunque meno chance di continuità e sopravvivenza nel tempo. Inoltre, a causa della loro capacità di stabilire un collegamento diretto tra società e lavoratore, nonché di essere realizzati al di fuori degli accordi collettivi, i regimi di partecipazione gratuita suscitano in alcuni casi (paradossalmente) il dissenso delle associazioni sindacali.

Queste difficoltà hanno portato in alcuni Stati Membri alla configurazione di un sistema che garantisca la convivenza di questi due opposti regimi, come ad esempio avvenuto nel Regno Unito con la predisposizione delle cosiddette AESOPs, per le quali nel fondo

di investimento possono confluire sia *free shares* che *partnership shares* acquistate dal dipendente. E' necessario ricordare inoltre che un ipotetico acquisto di partecipazioni da parte dei dipendenti possono essere economicamente incentivati tramite differenti mezzi:

- attraverso concessioni di prestiti agevolati ai lavoratori e costituzione di istituti aventi tale scopo.
- prevedendo la possibilità per la stessa società di finanziare o fornire garanzie per l'acquisto (come avviene ad esempio, ad eccezione della disciplina generale, nella previsione normativa dell'art.2358, c.3) ed eventualmente fornendo un'agevolazione fiscale per i prestiti concessi.
- consentendo ai lavoratori di utilizzare a questo fine una parte della propria retribuzione differita, come ad esempio le integrazioni salariali legate ad un piano di profit sharing (come nel modello francese della *participation*), oppure nei casi di risparmio forzato come il TFR.

4. OGGETTO DELL'ASSEGNAZIONE

Una seconda importante caratteristica corrisponde alla natura dell'assegnazione prevista nei confronti del lavoratore in attuazione di uno schema di partecipazione finanziaria; sulla base di un tale piano, al dipendente può essere attribuita:

- un valore monetario o un diritto di credito, a volte incorporato in un'obbligazione o in un'altra tipologia di titolo;
- una quota, un'azione o altre tipologie di titoli partecipativi dell'azienda per la quale il soggetto lavori.

Analizzando più nello specifico la ramificazione basata sulle diverse caratteristiche assumibili dalla precedente suddivisione è possibile individuare che:

- a) un'attribuzione in denaro può portare sia ad un regime di share ownership, come ad esempio nel caso in cui il pagamento sia differito ed il denaro impiegato nel

frattempo per acquistare quote societarie per conto del dipendente, o anche ad un regime di profit sharing;

- b) l'emissione di obbligazioni o altri titoli in favore del dipendente conduce ad un regime di profit sharing (obbligazioni partecipative) con assegnazione posticipata delle utilità relative al momento della scadenza delle stesse;
- c) l'assegnazione di una qualunque tipologia di partecipazione porta all'applicazione di uno schema di share ownership; la distinzione tra azioni e quote è causata dalla suddivisione giuridica del capitale dell'impresa, se appunto in quote (come ad esempio per le SRL o le società cooperative) o in azioni (come ad esempio nel caso delle SPA).

Relativamente alla sottoscrizione del capitale dell'azienda datore di lavoro (e dunque in un modello di share ownership) è necessario fare due importanti precisazioni. In primis, come già indicato in precedenza, il modello partecipativo non deve essere necessariamente realizzato tramite il conferimento di quote o azioni, ma a tale scopo possono essere utilizzati altri strumenti partecipativi, ovvero quelli indicati alla sezione V, capo V della disciplina codicistica riguardante le società; tali strumenti di partecipazione finanziaria hanno caratteristiche diverse rispetto alle quote o alle azioni di una determinata società, corrispondenti innanzitutto alla parte di patrimonio dell'azienda su cui insistono e allo status che conferiscono (i sottoscrittori di azioni/quote sono soci, cosa che invece non avviene per i sottoscrittori degli altri strumenti partecipativi), oppure alla loro specifica disciplina in termini di diritti amministrativi ed economici (come in alcuni casi la mancata assegnazione del diritto di voto ad alcuni strumenti che non garantiscano lo status di socio al proprietario della partecipazione). Il secondo aspetto riguarda invece come debba essere regolata la partecipazione dei lavoratori azionisti all'interno di un modello di share ownership, dunque se tale partecipazione debba essere completamente equiparata a quella degli altri azionisti/quotisti della società (essendo dunque una partecipazione "ordinaria") oppure vada resa differenziata tramite un potenziamento generale dei diritti alla stessa riconsessi, oppure al potenziamento esclusivo dei diritti amministrativi o di quelli economici.

Stesse problematiche riguardano il regime di circolazione di tali partecipazioni, interrogandosi il legislatore sulla necessità di creare un regime differenziato oppure

semplicemente di applicare a tali strumenti la normativa prevista per le azioni ordinarie. E' necessario notare che nel sistema normativo italiano l'art 2349 del codice civile ritiene naturale l'applicazione di un regime differenziato per le azioni dei lavoratori rispetto a quelle degli altri azionisti, dove si vada a riferire a "speciali categorie di azioni da assegnare ai prestatori di lavoro" e a "norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento e ai diritti spettanti". La diversità è invece di matrice strutturale negli strumenti finanziari diversi dalle azioni, la cui disciplina viene interamente affidata allo statuto, salva un'eventuale esclusione del diritto di voto esercitabile all'interno dell'assemblea generale degli azionisti (art. 2346, comma 6 del codice civile). La questione relativa alla natura e alle caratteristiche dei diritti amministrativi conferiti ai lavoratori azionisti è fondamentale per l'individuazione della funzione assegnata a tali strumenti di partecipazione finanziaria, potendo muoversi da una prospettiva di tipo partecipativo o meno, o ancora potendo individuare i caratteri di una funzione partecipativa di tipo debole o forte a seconda dei casi.

Sul punto si tornerà nei prossimi paragrafi.

5. MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI PARTECIPATIVI E MODALITA' DI GESTIONE

L'assegnazione delle azioni o del denaro, sia onerosa che gratuita, può essere immediata oppure differita nel tempo, ricadendo tale scelta sulle differenti politiche strategiche, e dunque sugli obiettivi perseguiti, adottate dalle società datori di lavoro. Più specificamente il differimento nel tempo della prestazione consente alla società di conservare i propri capitali; stesso risultato si ottiene quando la società decida di versare subito la somma ad un fondo, il quale a sua volta (ma in diverso modo) finanzia l'impresa datore di lavoro. Dal punto di vista del dipendente il differimento dell'assegnazione può essere utile al conseguimento del risparmio, oppure per effettuare un'operazione finanziaria puntando al guadagno tra il prezzo iniziale ed il valore delle azioni al momento in cui vengano acquistate (ad esempio tramite l'utilizzo dello strumento delle *stock options*).

Una diversa ipotesi è quella in cui il lavoratore sia invece vincolato, dallo schema di partecipazione finanziaria adottato, a mantenere il possesso delle azioni dell'impresa datore di lavoro per un certo periodo di tempo. Tale vincolo può portare giovamento sia alle società ai fini della capitalizzazione, sia al rapporto intercorrente tra azienda e lavoratore, prevedendo una durata minima del coinvolgimento dello stesso.

Per quanto riguarda le modalità di gestione è necessario tenere in conto una pluralità di fattori per poter operare la distinzione tra un modello di partecipazione finanziaria individuale ed uno collettivo.

Innanzitutto è necessario rilevare se la partecipazione vada a coinvolgere la totalità dei dipendenti, alcune categorie specifiche oppure singoli lavoratori in contatto con la proprietà. Uno dei principi generali sulla partecipazione finanziaria, per come predisposti dalla Commissione Europea, è la necessità di “estendere i benefici della partecipazione finanziaria a tutti i dipendenti”, basandosi sulla linea d'azione che ogni discriminazione porterebbe ad una realizzazione più difficoltosa degli obiettivi del regime, tra i quali l'aumento dell'identificazione del dipendente con l'azienda e del senso di appartenenza; anche andando a confrontare la possibilità di un coinvolgimento parziale dei lavoratori con i principi generali dell'ordinamento italiano si può rinvenire un'illegittimità di un'eventuale discriminazione dei lavoratori⁵; ovviamente stesso discorso non si potrebbe fare nel caso in cui il piano di partecipazione finanziaria fosse diretto ad una determinata categoria di lavoratori, senza alcuna discriminazione intrinseca. Vi sono infatti dei casi particolari in cui la partecipazione non può essere estesa a tutti i dipendenti, per caratteristiche della società o del lavoro svolto. Il diritto societario invece non viene toccato dal problema della non discriminazione, anzi prevede espressamente un'assegnazione di titoli individuale ex art. 2349 del codice civile.

In secondo luogo è necessario considerare la dimensione aziendale o sovra-aziendale dello schema di partecipazione, vale a dire se i piani di partecipazione finanziaria esclusivamente l'azienda datore di lavoro o coinvolgano invece più società, collegate tra loro da rapporti contrattuali, societari o altro. Mentre in alcuni casi sono state percorse vie di limitazione all'applicazione dei piani EFP alle sole società datori di lavoro (come nel caso previsto dal progetto di legge italiano), in altri casi può manifestarsi una

⁵ M. Biagi, *La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva*

differente esigenza di diversificazione dell'investimento in più società, a tutela del dipendente, anche se tale scelta potrebbe influire in maniera negativa sulla perseguita identificazione del lavoratore con la propria azienda. Il diritto societario italiano si muove invece in una logica di gruppo, permettendo l'assegnazione ai lavoratori di azioni o quote di società controllate (art. 2349) o controllanti (art. 2441).

Un terzo aspetto riguarda l'eventuale accordo tra società e organizzazioni sindacali a più livelli, o quanto meno gruppi di lavoratori, per quanto riguarda la formazione del piano di partecipazione, avendosi in questo caso un approccio certamente di tipo collettivo.

Un ultimo elemento da considerare è l'eventuale gestione individuale delle partecipazioni da parte del lavoratore, oppure tramite un organismo che detenga e gestisca tutte le partecipazioni dei dipendenti nel loro interesse, caratterizzando tale forma di partecipazione finanziaria in maniera fortemente collettiva. Tale caratteristica può essere più o meno accentuata a seconda che tale soggetto svolga la propria attività parallelamente a quella delle organizzazioni sindacali o meno, oppure che lo stesso gestisca le partecipazioni dei dipendenti di una singola società oppure faccia parte di un piano sovra-aziendale di gestione, o ancora che abbia autonomia o meno rispetto all'esercizio dei diritti di voto insiti nelle partecipazioni.

6. LE FUNZIONI DELLA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

Il percorso evolutivo, sia ideologico che pratico, della partecipazione finanziaria permette di riconoscere una diversificazione relativa alle finalità perseguite nel tempo tramite l'istituto; in particolar modo è possibile individuare un momento in cui prevalente fu una funzione economica, una funzione sociale ed infine una funzione di democrazia industriale. La presenza di diverse teorie ovviamente non deve allontanare l'occhio dall'idea di base dell'istituto in questione, ovvero il perseguimento complementare e contemporaneo di tutte queste funzioni.

6.1 LA FUNZIONE ECONOMICA

La prima fase dell'evoluzione della partecipazione finanziaria dei lavoratori fu caratterizzata da una sostanziale esplorazione in chiave economica, tramite analisi incentrate sugli aspetti micro e macro-economici che la stessa potesse generare. In particolare vennero presi in considerazione benefici per le imprese in termini di:

- produttività delle società;
- riduzione dei costi
- efficacia della gestione delle risorse umane
- capacità di adattamento e di gestione di situazioni particolari.

Relativamente alla capacità della partecipazione finanziaria dei lavoratori di dare un contributo positivo alla produttività delle società, gli studiosi si focalizzarono sulla capacità della stessa di fornire incentivi ai dipendenti (soprattutto nel profilo *sharing* con pagamento immediato), i quali – mossi dalla prospettiva di un aumento delle proprie entrate – sarebbero stati spinti ad essere più fedeli alle proprie obbligazioni e svolgere la propria attività lavorativa con più efficacia; il tutto amplificato nel caso di sussistenza di asimmetrie informative tra datore di lavoro e dipendenti, non essendo il primo in grado di controllare l'attività svolta dalla totalità dei lavoratori e dovendo dunque munirsi di un contratto incentivante.

La partecipazione finanziaria dei lavoratori sarebbe inoltre in grado di ridurre i costi di controllo sopportati dall'azienda, tramite la stimolazione di un controllo reciproco tra i dipendenti, ricavando gli stessi una maggiore utilità dalla maggiore efficienza dell'impianto aziendale e dal corretto comportamento dei colleghi. Sempre dal punto di vista dei costi, tramite la realizzazione di una maggiore identificazione del dipendente con la propria società datore di lavoro, la partecipazione finanziaria causa una diminuzione della conflittualità tra lavoro e capitale, eliminando le spese connesse a tale aspetto. Dunque fidelizzazione del dipendente e soprattutto mantenimento di uno standard qualitativo professionale più elevato.

Un altro particolare effetto di tipo economico della partecipazione dei lavoratori, che è possibile rinvenire specialmente nei modelli di *share ownership* (o azionariato del dipendente), è la capacità di risoluzione delle crisi aziendali o di gestione ottimale di

una ristrutturazione, il tutto tramite un'attività in favore alla ricapitalizzazione della società.

Andando invece a considerare un punto di vista macroeconomico avrebbe un ulteriore effetto positivo sull'occupazione in generale, poiché limitatamente ai casi in cui una diminuzione della stessa sia dovuta ad una contrazione della domanda questa garantisce, secondo alcune teorie, una limitazione⁴ della produzione senza dover necessariamente portare al licenziamento dei dipendenti; questo deriverebbe dalla caratteristica della diffusione del rischio d'impresa sui lavoratori, i quali sarebbero più aperti ad accettare una diminuzione del proprio salario piuttosto che il rischio di perdere il proprio posto di lavoro.

Questa prima analisi compiuta sul sistema delle partecipazioni finanziarie rispecchia una chiave di lettura tipicamente di stampo economico-manageriale, incentrata in via principale sul punto di vista e sugli interessi dell'azienda. A tale lettura si sono opposte in primo piano le organizzazioni sindacali, le quali hanno sottolineato una mancanza di considerazione nei confronti dei potenziali rischi affrontati dai dipendenti, sia dal punto di vista economico che da quello inerente agli interessi collettivi dei dipendenti stessi, a causa dell'aumento di importanza del profilo individualistico a scapito della forza di contrattazione e rivendicazione collettiva. Non a caso la partecipazione finanziaria mosse i primi passi come strumento di contrasto nei confronti dell'attività sindacale, poiché la concessione della stessa al lavoratore era in passato legata alla propria mancata adesione ai sindacati⁶.

6.2 LA FUNZIONE SOCIALE

Nonostante il profilo di stampo economico abbia tuttora una sua importanza nell'analisi generale del fenomeno delle partecipazioni finanziarie, in una seconda fase – e grazie soprattutto alla recente attività di promozione svolta dall'Unione Europea – lo stesso è stato studiato sotto una luce differente, quella corrispondente all'influenza sociale. In questo senso le EFP sono state considerate come strumenti aventi un influsso decisamente positivo sulla società, assumendo un'importante posizione per quanto riguarda:

⁶ Cfr M. Biagioli, *Partecipazione agli utili*

- la redistribuzione della ricchezza;
- uno sviluppo economico virtuoso, soprattutto grazie agli influssi benefici sulla qualità del lavoro, sulla personalità dei dipendenti e sulla preparazione degli stessi;
- la coesione sociale, favorendo lo sviluppo delle relazioni industriali ed il dialogo tra le diverse parti operanti in tale settore.

L'impulso decisivo in questa direzione è identificabile con la Comunicazione 364 della Commissione Europea del 2002; in particolar modo venne posto l'accento sulla connessione esistente tra gli obiettivi di stampo economico delle Employee Financial Participations e quelli invece di natura sociale, sia dal punto di vista delle aziende che dei dipendenti ("la partecipazione finanziaria dei lavoratori, se realizzata nel modo giusto, aumenta non soltanto la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, bensì può incentivare il coinvolgimento dei lavoratori, migliorare la qualità del lavoro e contribuire ad una maggiore coesione sociale"⁷). Ancora, la stessa Commissione sottolinea la connessione esistente tra l'interesse verso lo sviluppo dello strumento partecipativo e le politiche di occupazione dell'Unione, andando a relazionare la propria iniziativa con gli obiettivi prefissati nel 2000 dal Consiglio Europeo, all'interno del quale l'UE si è incaricata di "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale"⁸.

La partecipazione finanziaria dei lavoratori non è quindi un istituto utile all'ottenimento di una maggior produttività, crescita economica, efficienza e sviluppo dei mercati finanziari, ma anche sotto il profilo del benessere sociale e dell'occupazione che è in grado di sviluppare.

6.3 LA FUNZIONE PARTECIPATIVA

Utilizzata nel modo corretto, la partecipazione finanziaria dei lavoratori arriva a toccare positivamente un ulteriore aspetto, quello prettamente partecipativo riguardante le decisioni e la gestione delle società. Su tale piano è tuttora in corso di svolgimento un dibattito sull'ampiezza della nozione di partecipazione, da intendersi in

⁷ Comunicazione n. COM(2002) 364

⁸ Comunicazione n. COM(2002) 364

senso ampio come “ogni processo che consenta ai lavoratori di esercitare una qualche influenza sul proprio lavoro, sulle condizioni e sui risultati del proprio lavoro”, e dunque anche comprensiva delle procedure di informazione non in grado di indirizzare direttamente l’operato del sistema manageriale⁹; oppure in senso più ristretto, riferendosi piuttosto “all’insieme di organismi e procedure, che possono essere istituiti a livello di impresa societaria o delle sue articolazioni organizzative per imporre decisioni comuni su materie ricomprese nel potere di gestione dell’impresa..”¹⁰. L’Unione Europea ha scelto di impiegare la nozione indicata nel primo caso, avendosi dunque una maggiore facilità di riconduzione della partecipazione finanziaria agli istituti aventi un influsso positivo sulla partecipazione dei lavoratori.

Un ulteriore distinzione possibile è quella tra coinvolgimento dei dipendenti “forte” o “debole”: nel primo caso viene consentita ai dipendenti la possibilità di partecipare alle decisioni della società, concorrendo dunque all’attività degli organi societari (personalmente o tramite rappresentanti), definendosi anche diversi gradi di partecipazione a seconda di quale sia l’organo sociale al quale i dipendenti partecipino; nel secondo caso invece la partecipazione finanziaria esaurisce la propria valenza nella previsione per il datore di lavoro di dover consultare ed informare i lavoratori, senza competenze di tipo decisionale.

Ciò specificato, si può escludere con certezza l’esistenza di un aspetto partecipativo, sia in senso debole che in senso forte, nel caso in cui si applichi il modello di partecipazione finanziaria corrispondente al *profit sharing*, diversamente da quanto avviene quando ad essere applicato sia invece lo schema di *share ownership*, il quale permette il perseguimento di finalità di tipo partecipativo, ma non le assicura.¹¹

E’ utile richiamare l’opinione di parte della dottrina, sul tema in questione, per la quale complessivamente inutile è la partecipazione finanziaria dei lavoratori che non agisce in ambito partecipativo e opera tramite il coinvolgimento dei lavoratori¹²; da una parte perché solamente tramite il coinvolgimento degli stessi è possibile ottenere i benefici sociali trattati nel precedente paragrafo; dall’altra, per quanto riguarda l’aspetto prettamente economico, perché la partecipazione rispecchia il giusto corrispettivo per

⁹ E. POUTSMA, *Recent trends in employee financial participation in the European Union*

¹⁰ M. D’ANTONA, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*

¹¹ L. GUAGLIANONE, *Individuale e collettivo nell’azionariato dei dipendenti*

¹² G. BAGLIONI, *Partecipazione finanziaria ed azionariato dei dipendenti*

l'assunzione del rischio di impresa da parte dei lavoratori, senza trascurare le conclusioni raggiunte da studi specifici in materia secondo le quali per l'ottenimento di tutto il ventaglio, o almeno una quantità maggiore, di benefici derivanti dall'applicazione di uno schema EFP è necessario che ai dipendenti vengano forniti poteri partecipativi¹³. Nonostante una folta schiera di studiosi orientati in tal senso, la dimensione partecipativa è ignorata nella maggior parte dei documenti ufficiali dell'Unione Europea, anche se la linea perseguita dalle istituzioni è certamente orientata in direzione del rafforzamento del peso specifico dei dipendenti all'interno delle società, in particolar modo attraverso la direttiva sui comitati aziendali europei¹⁴, sull'informazione e consultazione dei lavoratori¹⁵ e sulla partecipazione dei dipendenti nella società europea e nella società cooperativa europea¹⁶.

Proiettata in una dimensione partecipativa dunque, la Employee Financial Participation può anche divenire uno strumento importante per la corporate governance e fornire un importante contributo al miglioramento qualitativo della gestione societaria e del mercato dei capitali. Per ottenere tali importanti risultati è necessario che la partecipazione venga garantita effettivamente, non rimanendo bloccata al livello teorico; a maggior ragione, dal momento che l'azionariato dei lavoratori può essere applicato anche a livello esclusivamente economico, è consigliabile l'utilizzo di strumenti che realizzino effettivamente il sistema di coinvolgimento dei lavoratori stessi, ad esempio per statuto o per contratto. Quanto all'intensità (e dunque al grado di forza) della partecipazione, tale aspetto dipende se la stessa si realizzi nell'organo di direzione della società (cda o consiglio di gestione a seconda della tipologia di sistema applicato) oppure nell'organo di controllo (consiglio di sorveglianza, collegio sindacale o comitato per il controllo della gestione). E' inoltre utile evidenziare il fatto che il sistema dualistico sia in grado di offrire una soluzione intermedia rispetto all'organo interessato, poiché il consiglio di sorveglianza (al quale dovrebbero partecipare i lavoratori azionisti) oltre agli ordinari compiti di sorveglianza può svolgere anche mansioni di "alta amministrazione".

¹³ D. M. NUTI, *Cosa intendiamo per democrazia economica*, <<La sola partecipazione ai profitti senza una previa partecipazione alle decisioni è una forma passiva ed inefficace di incentivazione, oltre che la negazione della democrazia economica >>

¹⁴ Recepita in Italia con d.lgs 2 Aprile 2002, n.74

¹⁵ Direttiva 2002/14/CE non ancora recepita in Italia

¹⁶ Direttiva 2003/72/CE non ancora recepita in Italia.

7. RIEPILOGO DELLE CARATTERISTICHE FONDAMENTALI

Si ritiene utile andare a costruire un piccolo riassunto riguardante gli aspetti indicati nei paragrafi precedenti, per facilitare il lettore nella costruzione e nella comprensione dell'istituto della partecipazione finanziaria.

Innanzitutto la partecipazione finanziaria dei lavoratori corrisponde a quella particolare fattispecie che prevede un'operazione di associazione dei dipendenti ai risultati economici della società datore di lavoro. Questa connessione può svolgersi in differenti modi:

- fornendo al dipendente una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella di base, legata alla variabilità dei risultati economici o ad altri indici di tipo economico (esempio tipico è lo schema denominato *profit sharing*);
- assegnando al lavoratore la proprietà di azioni o quote dell'impresa datore di lavoro, in modo che lo stesso possa acquisire eventuali plusvalenze e dividendi (esempio tipico è lo schema denominato *employee share ownership*).

Nonostante le due categorie specifiche di partecipazione finanziaria siano legate da elementi di base comuni, le stesse presentano importanti differenze strutturali che sono individuabili anche negli obiettivi perseguiti tramite l'utilizzo di tali strumenti. Il *profit sharing* è soprattutto una tecnica salariale consistente nella cumulazione di una retribuzione aggiuntiva a quella fissa, dipendente dai risultati economici della società, mentre l'azionariato dei lavoratori corrisponde ad una tecnica in grado di perseguire obiettivi di stampo differente, a seconda di come lo stesso venga formulato nel caso specifico.

Infine si è avuto modo di individuare ed analizzare le variabili principali per la realizzazione degli schemi EFP:

- innanzitutto è generalmente ritenuto opportuno che la partecipazione finanziaria venga realizzata su una base di tipo volontario, sia per i lavoratori che per l'impresa;
- è inoltre stato indicato lo sviluppo di un modello intermedio riguardante l'onerosità o meno della partecipazione per il dipendente, tramite ad esempio la previsione di un

assegnazione gratuita di azioni/quote al raggiungimento di un certo numero di azioni/quote stesse acquistate dal lavoratore;

- riveste sempre un ruolo importante la corretta individuazione della posizione del dipendente nei confronti della società e degli altri soci sotto l'aspetto dei diritti sociali, patrimoniali e amministrativi che sorgano in capo allo stesso, oltre alla differenziazione attuabile tra le diverse modalità di partecipazione (sottoscrizione di azioni o altri strumenti finanziari);

- importante è anche la definizione temporale del momento in cui i benefici vengano effettivamente accordati al lavoratore, se immediatamente o in via differita;

- l'applicazione più virtuosa dei piani di partecipazione finanziaria si ha quando la dimensione all'interno della quale vengano applicati sia collettiva, coinvolgendo tutti i dipendenti, un'ampia parte degli stessi o quanto meno ne includano nel dialogo alcune categorie. In questo modo si punta, oltre agli obiettivi di stampo prettamente economico, anche alla creazione di una consistente voce collettiva che favorisca la realizzazione di forme di gestione collettiva delle partecipazioni di tutti i dipendenti. Massima esplicazione degli effetti dell'istituto della partecipazione si ottiene inoltre tramite l'applicazione di schemi EFP di tipo "partecipativo forte", operando un coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni dell'impresa, tramite una partecipazione degli stessi agli organi societari.

CAPITOLO II

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA EUROPEA E STRUMENTI PER LA PROMOZIONE DELLE ESO

1. IL LIBRO VERDE DEL 1975 ED IL MEMORANDUM DEL 1979 SULLA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

Il diritto comunitario delle partecipazioni finanziarie dei dipendenti ha avvio con la pubblicazione da parte della Commissione Europea nel 1975 del “Libro Verde sulla partecipazione finanziaria dei dipendenti e sulla struttura delle società nell’Unione Europea”¹⁷, il quale sembrò il mezzo più adatto per fornire nuovo slancio al persistente dibattito riguardante le strutture decisionali delle società commerciali ed industriali ed, in particolar modo, del ruolo dei dipendenti delle suddette società in tale contesto. L’eccessiva distanza dei regimi applicati nei diversi contesti nazionali dell’Unione spinse la Commissione a formulare le prime proposte in questo ambito, promuovendo l’armonizzazione dei vari contesti normativi e perseguendo la creazione di basi comuni in grado di stabilizzare e completare il sistema. Il Libro Verde del 1975 non formulò proposte formali e dettagliate, ma si limitò a presentare gli orientamenti necessari alla focalizzazione del dibattito, andando a sottolineare ad esempio l’importanza della presenza nelle società pubbliche di una rappresentanza dei dipendenti nel consiglio di sorveglianza, della garanzia di una partecipazione degli stessi al processo elettivo del consiglio di amministrazione e sostenendo dunque, salva la proposizione di un periodo di transizione, un sistema di stampo dualistico.

Parte dello stesso contesto è il Memorandum sulla partecipazione dei dipendenti e la formazione degli asset del 1979¹⁸. Le politiche di formazione degli asset, le problematiche connesse ad un’implementazione di stampo differente dei vari aspetti chiave e l’esistenza di proposte, progetti e discussioni nei vari ambiti nazionali confermarono l’orientamento della Commissione sulla necessità di sviluppare uno

¹⁷ Green Paper on Employee Participation and Company Structure in European Community, Novembre 1975

¹⁸ Memorandum on Employee Participation on Asset Formation, Agosto 1979

studio di respiro comunitario. A conclusione dell'analisi la Commissione, in collaborazione con un gruppo di esperti governativi, sottolineò l'importanza sul tema in esame di un quadro generale coerente, ma anche dotato della flessibilità necessaria per permettere agli Stati membri di prendere in considerazione e tutelare le specifiche situazioni e tradizioni nazionali.

2. ANNI '90: I PRIMI PEPPER REPORT E LA COMUNICAZIONE DEL 2002

Nell'ultimo decennio del diciannovesimo secolo il processo di preparazione di uno strumento comunitario sulla promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti ed ai risultati delle aziende vide il suo momento più deciso nella promozione da parte della Commissione Europea di un progetto di ricerca denominato PEPPER Report I (Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results, 1991), avente lo scopo specifico di ottenere una panoramica completa sullo "stato dell'arte" concernente la partecipazione finanziaria dei dipendenti all'interno dell'Unione Europea. Lo scopo fondamentale del primo PEPPER Report era quello di analizzare le prassi di uso dei cosiddetti schemi PEPPER (Employee Share Ownership, Profit Sharing etc.) come applicati nelle aziende private e pubbliche degli Stati membri della allora Comunità Europea; l'esame delle suddette esperienze pratiche veniva presentato in una prospettiva di tipo nazionale, contenuto e circoscritto all'interno del contesto normativo e fiscale presente in ogni singolo Stato membro. Tra le reazioni a questo primo rapporto in particolare veniva richiamata, all'interno dell'analisi posta in essere dalla Commissione, la mancanza di una valutazione degli ostacoli e delle possibili soluzioni legati all'applicazione degli schemi PEPPER all'interno di imprese aventi una struttura di tipo transnazionale.

Nel luglio 1992 il Consiglio dei Ministri adottò una raccomandazione relativa alla promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, conosciuta come PEPPER Recommendation¹⁹, basata quasi totalmente sui risultati del primo PEPPER report.

¹⁹ Council Recommendation 92/443/EEC, Luglio 1992, riguardante la promozione delle EFP relativamente ai profitti e risultati economici delle imprese.

Nella raccomandazione la Commissione si impegnò a presentare una relazione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale riguardante l'attuazione della stessa.

Sulla base delle informazioni in seguito trasmesse dagli Stati membri, la Commissione adottò il cosiddetto PEPPER Report II nel gennaio 1997. Tale rapporto evidenziò l'inconsistenza, se non addirittura la mancanza totale, dello scambio di informazioni sulle *best practice* tra gli Stati Membri, nonostante i potenziali effetti positivi dei sistemi di partecipazione finanziaria sulla produttività, la flessibilità dei salari, l'occupazione e la partecipazione dei lavoratori.

Forte del dialogo oramai avviato all'interno del contesto comunitario e dei dati forniti dai primi rapporti PEPPER, la Commissione Europea produsse nel 2002 la Comunicazione sul "Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei dipendenti", o anche detta EFP²⁰. Tale Comunicazione promosse la costituzione di un gruppo di lavoro di esperti indipendenti aventi il compito primario, oltre che di continuare nella promozione dell'utilizzo degli schemi di partecipazione esistenti, di analizzare gli ostacoli legislativi alla diffusione transnazionale delle EFP stesse, formulando inoltre delle proposte concrete su come affrontarli e superarli al meglio.

3. PEPPER REPORT III E PEPPER REPORT IV

Il PEPPER Report III del 2006 ebbe lo scopo principale di estendere il raggio delle precedenti relazioni per coprire i 14 nuovi Stati Membri ed i Paesi Candidati all'ingresso nell'Unione Europea.

La ricerca iniziale fu condotta da un team di studiosi provenienti da vecchi e nuovi Stati Membri; per ogni paese una squadra di esperti economici e giuridici analizzò la natura e l'entità della partecipazione dei lavoratori e la sua prospettiva futura, seguendo una suddivisione in quattro gruppi su base regionale. Emerse l'esistenza di importanti differenze tra i paesi precedentemente socialisti (facenti parte del cosiddetto blocco di transizione) e i paesi basati sull'economia di mercato, causate dalla fondamentale

²⁰ Employee Financial Participation

influenza dell'evoluzione storica e, di conseguenza, normativa sulla regolamentazione o sulla configurazione stessa di un tale ruolo in capo ai dipendenti di una determinata società.

La scarsa incidenza delle politiche di partecipazione finanziaria negli allora nuovi Stati Membri fu ricondotta in primo luogo alla mancanza dello sviluppo di strategie a lungo termine in tal senso da parte delle *trade unions* e delle associazioni dei lavoratori, specialmente nel senso di una mancanza di promozione e protezione dei diritti dei dipendenti azionisti. In secondo luogo il disinteresse mostrato dalla maggior parte delle politiche governative degli Stati ex-socialisti, al contrario di quanto mostrato nel decennio precedente dagli EU-15, e focalizzatesi maggiormente sul compimento di un processo di privatizzazione. Nonostante alla partecipazione finanziaria dei dipendenti (EFP) fosse stato riconosciuto un ruolo marginale all'interno degli Stati esterni agli EU-15, legato indissolubilmente alla mancanza quasi totale di politiche di Profit Sharing, il PEPPER Report III individuò nelle proiezioni dei cosiddetti schemi PEPPER (Employee Share Ownership e Profit Sharing) all'interno dei paesi del blocco di transizione dei benefici addirittura superiori a quelli riscontrati all'interno dei paesi aventi un'economia avanzata.

Sul finire del primo decennio del ventunesimo secolo un nuovo rapporto PEPPER fu sviluppato dalla Commissione Europea per riassumere ed aggiornare i dati raccolti dai lavori precedenti ed individuarne le possibilità di implementazione. Il PEPPER Report IV venne pubblicato ad inizio 2009, fornendo per la prima volta una panoramica completa sulla partecipazione dei lavoratori in tutti gli Stati, membri e candidati, dell'Unione Europea. Il rapporto in particolar modo focalizzò la propria attenzione su tre punti fondamentali:

- la presentazione e la discussione di un progetto di *benchmarking*²¹, nonché di un'analisi del quadro normativo e degli incentivi fiscali nel sistema degli EU-27;
- una comparazione degli elementi essenziali dei differenti sistemi presenti nel panorama comunitario, capaci di influenzare l'applicazione e l'efficacia degli schemi PEPPER;

²¹ Benchmarking, metodologia basata sul confronto sistematico che permette alle aziende che lo applicano di compararsi con le migliori e soprattutto di apprendere da queste per migliorare

- un'analisi particolareggiata riguardante gli orientamenti governativi e delle parti sociali nella promozione ed applicazione degli stessi schemi.

Alla luce dei dati raccolti e nonostante gli ottimi risultati relativi allo sviluppo delle pratiche partecipative nel decennio precedente, il rapporto individuò cinque macro-aree di politica necessitanti un intervento aggiuntivo:

- un'attività di promozione dei suddetti schemi a livello nazionale, principalmente caratterizzata dall'estensione della loro portata a tutti i lavoratori subordinati in regime di complementarietà con i sistemi retributivi già esistenti. Si propose inoltre un aumento dell'attività statale di sovvenzionamento per contribuire maggiormente all'espansione sia della considerazione che dell'utilizzo degli schemi PEPPER;
- lo sviluppo di un modello comune di partecipazione finanziaria esteso alla totalità dell'Unione, ovvero il cosiddetto Building Block Approach (o approccio modulare) presentato nel 2008.
- la previsione di regimi PEPPER per le piccole-medie imprese tramite l'utilizzo degli Employee Share Ownership Plans o ESOP's, in grado di incoraggiare i lavoratori a partecipare all'azionariato dell'azienda datore di lavoro, andando tra l'altro a fornire al dipendente dei benefici aggiuntivi allo stipendio di base;
- l'applicazione ulteriore di regimi di incentivazione fiscale, individuati come mezzo principale per il miglioramento e l'incremento della partecipazione fiscale;
- la condivisione di informazioni da parte dell'Unione Europea con i governi dei vari Stati Membri, orientando le politiche governative e diffondendo la conoscenza dei vantaggi legati ai sistemi utilizzati nel contesto comunitario.

4. L'ACTION PLAN DEL 2012 E LE EUROPEAN COMPANY SURVEYS

La promozione dei sistemi di Employee Share Ownership ricevette un ulteriore incremento grazie all'inclusione da parte della Commissione Europea all'interno di un Action Plan sulla riforma della normativa societaria europea e della corporate

governance²², avviato nel 2012, riconoscendo di fatto alla ESO un ruolo cruciale nel campo dell'imprenditorialità comunitaria.

Tra i principali obiettivi perseguiti del piano possono annoverarsi:

- la ricerca di una maggiore trasparenza in materia di governo societario, inteso come il sistema mediante il quale le società sono dirette e controllate;
- il rafforzamento dei diritti degli azionisti, specialmente in connessione ai diritti di accessibilità alle informazioni e di voto, e alla predisposizione di meccanismi in grado di garantire un effettivo esercizio degli stessi;
- la modernizzazione del consiglio d'amministrazione e degli aspetti legati alla remunerazione e la responsabilità degli amministratori;
- un rinnovato sforzo per il coordinamento degli Stati membri in materia di governo societario, attraverso l'armonizzazione del diritto societario e gli altri strumenti normativi.

Al di fuori del contesto istituzionale, un'importante mezzo di promozione della partecipazione finanziaria e degli schemi PEPPER prese le sue mosse in un ambito più incentrato sulla statistica e l'indagine; si tratta della seconda e della terza European Company Survey del 2009²³ e del 2013²⁴ svolte e pubblicate dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (o EUROFUND).

La seconda ECS si focalizzò principalmente su due topic, corrispondenti alle cosiddette pratiche di flessibilità e la partecipazione dei lavoratori dipendenti: in particolare, i ricercatori individuarono nei sistemi di flessibilità salariale e funzionale, nonché di dialogo e rappresentazione a livello societario dei lavoratori, i mezzi più efficaci di raggiungimento degli scopi prefissati all'interno della Strategia di Lisbona²⁵, vale a dire il perseguimento ideale e materiale di una trasformazione dell'economia comunitaria in un sistema più competitivo e dinamico basato sullo studio e sulla conoscenza, in grado tra gli altri scopi fondamentali di creare posti di lavoro di qualità migliore per i cittadini dell'Unione.

²² Action plan: "European company law and corporate governance - a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies", 2012

²³ EUROFUND, 2nd European Company Survey, 2009

²⁴ EUROFUND, 3rd European Company Survey, 2013

²⁵ programma di riforme sul piano economico approvato nel 2000 dai Capi di Stato e di Governo degli Stati Membri dell'Unione Europea

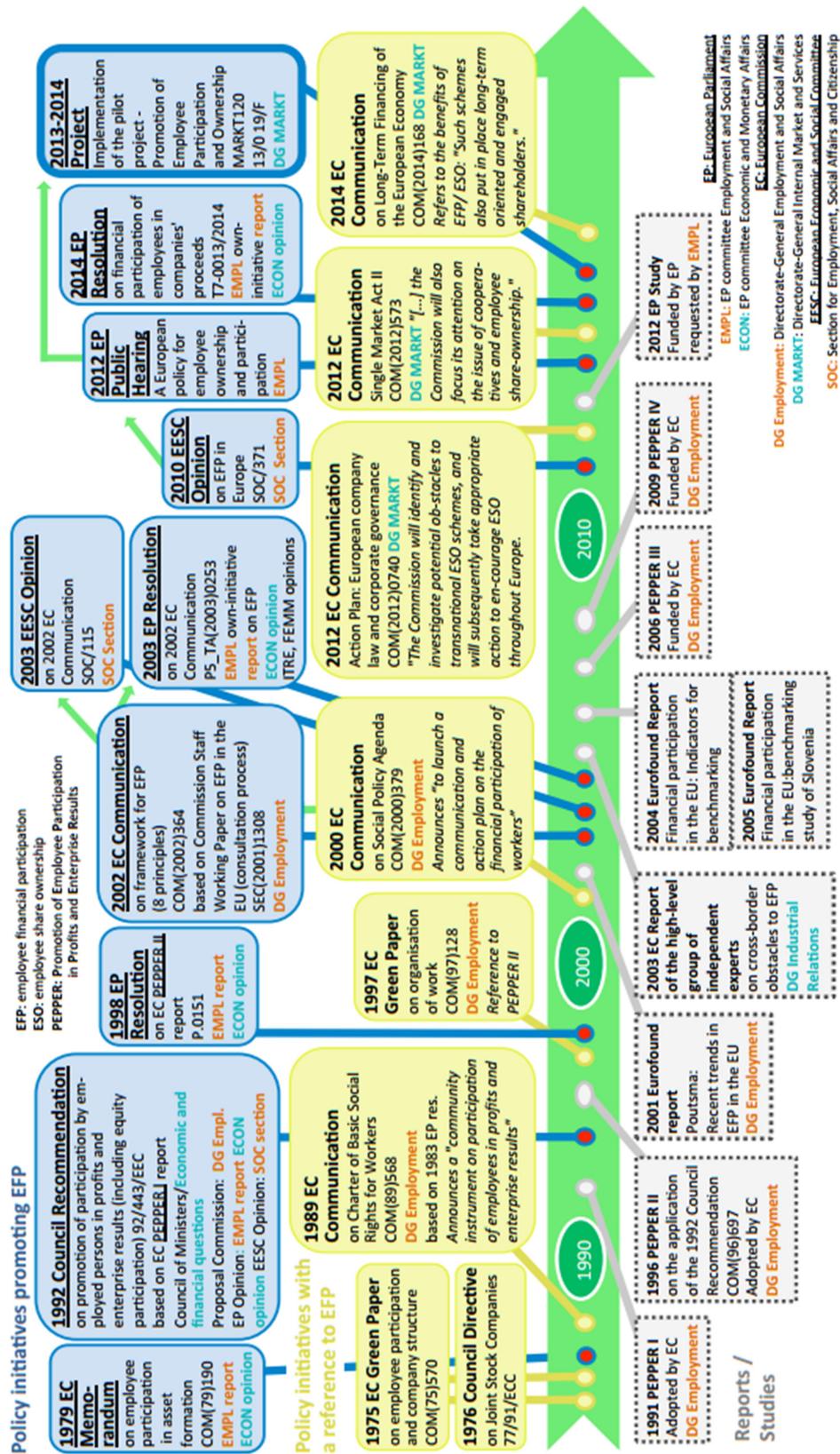
La terza ECS, condotta nel 2013 dal gruppo di ricerca dell'EUROFUND, fu promossa per investigare sulle pratiche lavorative utilizzate a livello comunitario, in particolar modo analizzando le pratiche organizzative, quelle di gestione delle risorse umane, della partecipazione finanziaria dei dipendenti e del dialogo sociale. In questo caso il gruppo di ricerca si preoccupò, oltre al ricorrente intento di sviluppare e condividere le *best practice* in ambito societario europeo, di identificare i cosiddetti accordi “win-win”, ovvero dei mezzi organizzativi tramite i quali conseguire un beneficio comune alle imprese e ai dipendenti.

I risultati dell'indagine non solo fornirono, e forniscono tuttora, una mappatura completa dell'incidenza delle pratiche analizzate, ma mostrarono anche e soprattutto come tali pratiche si relazionassero e combinassero tra di loro, andando a ricercare un effetto positivo godibile sia in termini di performance aziendale che di forza lavoro; indicarono inoltre alle imprese dell'Unione quali fossero le possibilità di azione per garantire una maggiore adattabilità, competitività ed in ultima ratio anche crescita dell'occupazione.

La mole di dati raccolti e dei risultati raggiunti da entrambe le ECS indicate furono, tra gli altri aspetti positivi, prese in considerazione a livello teorico ed in seguito materialmente utilizzate dal Directorate General for Internal Market and Services (DG MARKT) per la costruzione della pubblicazione più recente, uno studio sulla promozione dell'azionariato (o proprietà) e della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti²⁶.

²⁶ Studio “The Promotion of Employee Ownership and Participation”, 2014

Tavola 1. Iniziative sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori a livello comunitario.



Fonte: Studio Contract MARKT/2013/0191F2/ST/OP

5. L'INSERIMENTO DELLE EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP NELL'ACTION PLAN DEL 2012: VANTAGGI E RISCHI

Come già indicato nel capitolo precedente, nel Dicembre del 2012 la Commissione Europea incluse la promozione delle cosiddette Employee Share Ownership (da ora ESO) nel suo Action Plan per la riforma del diritto societario europeo e della corporate governance. Si trattò di un chiaro segnale di apprezzamento verso le EFP in ambito comunitario come orientamento strategico, piuttosto che come politica sociale come invece era stato prevalentemente considerato negli anni 90.

Uno degli elementi principali che portarono la Commissione a deliberare l'inserimento delle ESO fu il riscontro di un vasto numero di effetti positivi delle stesse in tutte e tre le aree prese in considerazione dall'Action Plan, ovvero il campo della trasparenza, della responsabilità e della competitività. Fu riconosciuto alle ESO un effetto di ampliamento del ruolo dei lavoratori dipendenti e di elevazione del loro status, andando di fatto a contribuire:

- ad una più ampia trasparenza relativa alle retribuzioni. La possibilità per i dipendenti azionisti di avere il cosiddetto “say on pay”, letteralmente un diritto di voto sulla remunerazione dei dirigenti, contribuisce a rendere più trasparente e sicuro il sistema degli stipendi dirigenziali, uno step necessario per la programmazione e la configurazione effettiva di politiche di retribuzione più sostenibili;
- ad uno spostamento da un sistema di incentivazione a breve termine ad uno a lungo termine: le società con una significativa base di lavoratori azionisti può fare affidamento su un blocco di shareholders esigenti, ma anche fedeli, in grado di capire e conoscere meglio il contesto specifico dell'azienda rispetto alle possibilità di un outsider;
- ad una maggiore competitività delle aziende dell'Unione Europea, attraverso un incremento di produttività derivante nella lealtà e nell'identificazione dei lavoratori con la società stipendiante: le Employee Share Ownership possono produrre un aumento della partecipazione dei dipendenti e premiano tra l'altro l'assunzione da parte degli stessi di nuove responsabilità sia a livello di base che a quello di azionisti.

Una buona corporate governance ovviamente causa un aumento delle performance all'interno delle società e porta grandi benefici sia agli shareholders che agli stockholders (azionisti esterni). Visto il complesso collegamento sussistente tra governance ed effetti delle ESO è necessario andare ad analizzarne le principali problematiche, corrispondenti alla condivisione delle informazioni, all'azionariato di lungo termine ed alla partecipazione all'impianto decisionale.

5.1 IL CONTRIBUTO DELLE ESO ALLA CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI

Chiunque posseda una partecipazione importante in una società naturalmente premerà per ottenere la massima trasparenza sia sui conti societari che sulle decisioni della stessa; in particolar modo quest'ultimo aspetto porta alla configurazione di un maggiore dialogo da parte del management che, per incoraggiare atteggiamenti e comportamenti positivi da parte dei dipendenti, sarà indirizzato all'adozione di pratiche quali la cosiddetta "information sharing" (o condivisione di informazioni), chiarendo e rafforzando il legame tra le prestazioni individuali e quelle a livello organizzativo, e la partecipazione dei lavoratori al "decision-making" (o sistema decisionale) per ottenerne una maggiore incentivazione.

Queste sono misure che, secondo alcuni studiosi, risultano complementari all'utilizzo delle EFP. Lavoratori che siano adeguatamente informati possono contribuire significativamente ad una maggiore efficacia dell'attività svolta dai consigli di amministrazione, specialmente per quanto riguarda la loro funzione di monitorare e supervisionare l'operato dei manager²⁷.

La società dovrebbe anche fornire ai dipendenti informazioni dettagliate e tempestive sulle performance della compagnia e sulle principali componenti delle stesse, così che questi possano comprendere al meglio i rischi finanziari ed i benefici relativi all'utilizzo di un regime di EFP.²⁸

²⁷ Pendleton & Robinson, "Employee stock ownership, involvement and productivity: an interaction-based approach" (2010)

²⁸ Pérotin & Robinson, "Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence" (2002)

La circolazione e condivisione di informazioni può causare un'attrazione di quei lavoratori che altrimenti non sarebbe possibile coinvolgere nelle attività dell'azienda; inoltre tali soggetti sviluppano un interesse speculare a fornire informazioni inerenti alla base della catena produttiva/lavorativa alla dirigenza, facendo sì che le ESO garantiscano di fatto alle compagnie grandi benefici dal punto di vista della comunicazione.

Nello stesso ambito strategico risulta importante per gli azionisti che non siano dipendenti della società, all'interno della quale si applica uno degli schemi PEPPER, sapere di condividere gli stessi obiettivi di tipo finanziario e commerciale dei dipendenti.

I lavoratori godono di una posizione facilitata nel monitoraggio e nella supervisione sia dell'esercizio della gestione da parte del management, rispetto alle altre entità presenti nell'ambito aziendale²⁹ sia dello svolgimento dell'attività lavorativa da parte dei propri colleghi, andando potenzialmente a causare un miglioramento del sistema di corporate governance applicato. Questi elementi portano senza dubbio a definire, qualora le ESO vengano applicate nel contesto societario, una prevalenza degli interessi di lungo termine rispetto a quelli di breve termine, aventi maggiore rilevanza in contesti in cui i lavoratori non siano spronati al controllo in tal senso.

5.2 IL CONTRIBUTO DELLE ESO ALLA PARTECIPAZIONE AL SISTEMA DECISIONALE

La partecipazione dei dipendenti nel contesto finanziario e nel processo decisionale (o decision-making) di una società sono considerati due aspetti complementari, aventi entrambi la possibilità di potenziare gli effetti benefici dell'altro sulla produttività e sulla qualità della gestione.

La partecipazione finanziaria premia i risultati - ovvero i profitti - mentre la partecipazione alle decisioni societarie offre ai dipendenti modi e mezzi per rendere l'azienda più redditizia - non necessariamente lavorando di più, ma sicuramente in

²⁹ Bova, Dou & Hope, "Employee ownership and firm disclosure" (2013)

maniera più intelligente, andando ad eliminare problemi organizzativi e colli di bottiglia (si dice collo di bottiglia una qualsiasi risorsa la cui capacità è uguale o inferiore alla domanda), o altre inefficienze che impediscono la produzione ed aumentano i costi.

Chiaramente nella costruzione dell'impianto decisionale sussistono e sussisteranno sempre delle differenze dovute agli influssi provenienti dalla storia delle relazioni lavorative di ogni paese, alla quantità effettiva di azioni in possesso dei dipendenti ed altri importanti fattori. Ad ogni modo, considerando un contesto societario di base è stata provata l'esistenza di tre aree di partecipazione cruciali: la condivisione di informazioni, il coinvolgimento del cosiddetto "shop floor level" (ovvero di quel livello societario corrisponde alla produzione, opposto all'amministrazione) e l'esercizio dei diritti di voto degli azionisti. Mentre il primo aspetto è stato già trattato alla lettera A di questo paragrafo, andiamo ora ad analizzare le caratteristiche delle altre due aree:

- Relativamente al coinvolgimento a livello di settore produttivo dell'azienda, è importante che le idee e le preoccupazioni dei dipendenti siano seriamente prese in considerazione e che i suggerimenti dei lavoratori per il miglioramento delle procedure lavorative siano effettivamente realizzati. Questo aspetto ha un effetto ancora maggiore se i lavoratori siano in possesso di una parte delle azioni, iniziando quindi a ragionare come anche nell'ottica della co-proprietà. In caso ciò non avvenga l'impossibilità di influenzare positivamente i risultati finanziari dell'azienda può portare ad una demoralizzazione dell'ambiente lavorativo, andando a neutralizzare gli effetti benefici portati dalla partecipazione finanziaria.
- Per quanto riguarda la partecipazione tramite l'utilizzo del diritto di voto da parte degli azionisti, i lavoratori partecipanti rappresentano un tipo di investitore interessato alla performance a lungo termine, piuttosto che alle annuali fluttuazioni a breve termine. Vista tale caratteristica si può configurare una partecipazione attraverso l'esercizio del diritto di voto all'interno delle ESO, esercitabile individualmente o collettivamente attraverso un intermediario, a seconda della struttura dell'azienda. I dipendenti azionisti, nel ruolo di controllori naturali della compagnia di loro proprietà, si troveranno a supportare le politiche di gestione sostenibile.

E' necessario inoltre enfatizzare il fatto che il trend attuale all'interno dell'Unione Europea relativo all'utilizzo di un soggetto intermediario per la custodia delle azioni dei

dipendenti, corrispondente per esempio al cosiddetto *trust*, può consentire la messa in comune del diritto di voto; l'utilizzo di tale istituto può portare sostanzialmente ad una "professionalizzazione" della gestione dei diritti di voto dei lavoratori, andando a costituire un bacino di voti abbastanza capiente da assicurare la rappresentanza degli stessi all'interno del board (commissione, consiglio) della società.

5.3 IL CONTRIBUTO DELLE ESO ALLA RIFORMA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

I sistemi di remunerazione dei dirigenti sono spesso additati come una delle principali cause della recente crisi economica e finanziaria; tali sistemi "pre-crisi" sono ardentemente criticati per aver eccessivamente focalizzato la propria attenzione su una tipologia di retribuzione variabile a breve termine, indirizzando così le scelte del management in una direzione spesso distante dalla realtà del sistema economico esistente³⁰. Inoltre, premiando i rischi presi dall'impianto direttivo ed i risultati a breve termine con bonus spropositati e soprattutto senza prevedere alcun tipo di misura di penalizzazione delle pratiche di gestione ad altro rischio, ad esempio utilizzando un sistema di tagli di compensazione, si è venuto a creare una sorta di sistema basato sull'azzardo morale³¹.

Elementi comuni individuati in diversi paesi mostrano che qualora i dipendenti controllino una porzione significativa di azioni, gli stessi facciano un uso effettivo del loro diritto di "say on pay"³²; come avvenuto nel caso della compagnia statunitense Wal-Mart, nella quale un gruppo di dipendenti azionisti richiesero nel 2012 un'analisi annuale, attraverso la quale il consiglio di amministrazione avrebbe dovuto provare che i sistemi di indennizzo della stessa Wal-Mart avessero effettivamente scoraggiato il management dal fare investimenti di capitale, i quali avrebbero potuto diminuire i ricavi monetari della compagnia.

³⁰ Teichmann C., "Pay without performance? Vorstandsvergütung in Deutschland und Europa"
[Compensation for directors in Germany and Europe]

³¹ Prove empiriche provenienti dai consigli di amministrazione in Svezia (Oxelheim, Whilbor and Zhang 2010), nonché dagli organismi di vigilanza in Germania (Koch and Stadtmann 2012)

³² Il Centro ESOP del Regno Unito chiama questa serie di iniziative "the shareholder spring", o primavera azionista, e sottolinea che i dipendenti azionisti potrebbero essere protagonisti della più capitalista delle rivoluzioni (ESOP Centre 2013)

Dal momento che la partecipazione finanziaria comincia ad essere promossa, questa favorisce il cambiamento da una posizione del sistema di remunerazione tipicamente a breve termine ad una a lungo termine. Anche se inizialmente la sua estensione è limitata, l'employee shareholding può anche essere un eccellente supporto di trasparenza per le società, eventualmente creando un influsso sui sistemi di compensazione, di pari passo con l'aumento dei diritti relativi al voto dei dipendenti.

Come già indicato, le compagnie che scelgono di abbracciare i sistemi di Employee Financial Participation, o EFP, saranno più portate alla trasparenza e alla condivisione delle informazioni con i propri dipendenti azionisti, incluse le informazioni sui compensi dell'area dirigenziale. Sebbene l'entità della partecipazione risulti troppo contenuta per influenzare l'effettiva applicazione degli schemi salariali previsti dalla società esclusivamente attraverso il diritto di voto, i lavoratori potranno ad ogni modo mettere la questione all'ordine del giorno dell'assemblea generale; una volta che gli employee shareholders abbiano raggiunto una minoranza significativa di azioni, saranno capaci di influenzare in maniera molto più ampia gli elementi principali della politica di remunerazione applicata, proprio come se fossero azionisti istituzionali.

L'evidenza empirica, derivante quindi dall'esperienza più che da una sua sistematicità, suggerisce che i lavoratori azionisti, essendo presumibilmente contrari al rischio ed avendo il loro impiego legato al destino del loro datore di lavoro, si troveranno ad essere fortemente incentivati alla promozione di politiche di riduzione del rischio stesso e avranno tutto l'interesse, e soprattutto la capacità necessaria, per influenzare le decisioni prese a livello manageriale riguardanti questo aspetto³³. Questa tendenza dovrebbe consentire un impatto più positivo sull'orientamento riguardante il sistema remunerativo del management verso il lungo termine, rispetto al semplice voto dell'azionista medio. Le principali motivazioni a sostegno di quanto detto sono le seguenti:

- L'azionista medio, in generale, possiede un portafoglio finanziario diversificato e quindi raramente omogeneo; sarà dunque portato ad un investimento riguardante una pluralità di imprese piuttosto che concentrarsi sui titoli riguardanti un'azienda unica. Possedendo tale portafoglio, l'azionista medio sarà maggiormente interessato ad

³³ Bova F., Kolev K., Thomas J., & Zhang F., "Non-executive employee ownership and corporate risk-taking" (2013)

ottenere una relazione soddisfacente tra rischi e ricavi, curandosi di meno della performance della singola compagnia³⁴. Inoltre, per questa tipologia di azionista, il costo di transazione all'interno del mercato azionario è relativamente basso e quando lo stock azionario posseduto non raggiunge le performance desiderate, lo stesso potrà rivolgersi ai compratori per vendere i propri titoli e reinvestirli in attività più proficue.

▪ Per un lavoratore azionista invece la situazione è differente: la sua è una posizione tipicamente non diversificata, con il suo lavoro nonché i suoi risparmi strettamente collegati alla sopravvivenza ed ai risultati aziendali. Questa tipologia di azionista, sempre mettendo in conto le disposizioni che regolamentano i singoli tipi di Employee Financial Participation, riterrà generalmente più attraente investire più pesantemente nel settore finanziario della propria compagnia, dal momento che le azioni sono spesso offerte a prezzi più bassi rispetto a quelli di mercato e quindi anche più convenienti se confrontate con quelle delle altre società. Se le azioni corrispondono ad una delle componenti retributive previste dal contratto del lavoratore potrebbero essere presenti delle restrizioni riguardanti il momento della vendita. Inoltre il dipendente azionista avrà costi di transazione più alti e una minore possibilità di vendere le proprie partecipazioni rispetto all'azionista medio. Tutte queste considerazioni forniscono al dipendente azionista un interesse vitale riguardante i compensi dirigenziali orientati sul lungo termine, poiché questi favoriscono un atteggiamento più equilibrato relativamente al rischio.

A volte si sostiene che l'employee shareholder non sia in possesso delle competenze necessarie per utilizzare i propri diritti di voto in modo da raggiungere i risultati positivi descritti. E' sempre necessario considerare che tale possibilità dovrebbe essere in parte mitigata dalla probabile presenza di un esperto nel campo delle politiche remunerative, il quale sarà presente all'assemblea annuale all'interno della quale di tali aspetti si discute.

³⁴ Markowitz H., "The Journal of Finance" (1952)

6 LE ATTUALI SFIDE DELLE EFP

Tramite la sua capacità di innalzare il livello di produttività, stimolare la crescita economica e stabilizzare il livello di occupazione, i sistemi EFP possono fornire un aiuto notevole all'espansione del mercato unico, contribuendo a raggiungere gli obiettivi prefissati dalla strategia Europa 2020; per fare questo anche le Employee Financial Participation richiedono un mercato unico proprio. Difatti, così come le società europee operano oltre i confini dei vari Stati Membri, così anche gli schemi delle Employee Share Ownership utilizzati in tale contesto avranno la stessa caratteristica. I cosiddetti *bottlenecks* (letteralmente colli di bottiglia, strozzature) all'applicazione transfrontaliera degli schemi EFP e alla trasferibilità degli schemi nazionali vanno identificati ed eliminati. Ad esempio, laddove i dipendenti di una grande impresa multinazionale possono anche solo in parte beneficiare di schemi trasferibili, i lavoratori delle SMEs (o piccole-medie imprese) che operino in altri Stati membri dell'Unione Europea di regola non ne hanno invece accesso, a causa della complessità e dei costi di trasferimento degli stessi.

Una ricerca recente individua e raffigura scenari molto diversi all'interno dell'Unione; mentre in alcuni Stati membri sono stati introdotti incentivi fiscali e strutture normative per promuovere lo sviluppo delle partecipazioni finanziarie dei dipendenti, in altri questa pratica è molto meno popolare (per una panoramica della situazione presente nel contesto degli EU-28 guardare la Tavola 1 a fine paragrafo). I costi, gli oneri amministrativi ed altre complicazioni hanno ostacolato l'introduzione degli schemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti all'interno dell'Unione Europea, in particolar modo nelle piccole-medie imprese transnazionali (IAFP 201).

Nel 2003 la Commissione Europea affidò ad un gruppo di esperti di alto livello l'incarico di dar condurre un'analisi approfondita degli ostacoli esistenti per l'utilizzo dei sistemi EFP all'interno di compagnie transnazionali. Il rapporto finale del gruppo identificò come maggiori ostacoli le differenze esistenti tra i diversi quadri legislativi e fiscali, in particolar modo riconoscendo:

a) Differenze nell'applicazione e nella densità normativa dei quadri legislativi nazionali e dei requisiti per l'implementazione degli schemi EFP, dagli stessi previsti;

b) Differenze tra i diversi trattamenti fiscali previsti dai differenti schemi.

6.1 DIFFERENZE TRA I QUADRI NORMATIVI NAZIONALI RIGUARDANTI LE EFP

Andando ad analizzare i diversi tenori di densità normativa, come già accennato è possibile osservare che alcuni Stati Membri – giusto per citarne alcuni Francia, Belgio, Regno unito, Irlanda, Slovenia – prevedono regole dettagliate aventi lo scopo di supportare al meglio gli schemi EFP, mentre un ben più ampio numero di Stati – tra i quali Germania, Paesi Bassi e Polonia – prevedono un numero molto minore di norme per l’inserimento ed il miglioramento degli schemi EFP. Altri Stati ancora – come Lussemburgo, Portogallo e Svezia – hanno preferito mantenersi passivi in tal senso, senza provvedere ad alcun tipo di regolamentazione sulle EFP (per i dettagli consultare la tavola 1).

Ad ogni modo nell’ultimo decennio si è assistito ad un generale cambiamento di atteggiamento attraverso tutta l’Unione Europea, con una notevole diminuzione del numero dei paesi passivi da metà ad un terzo del totale.

L’aggiornamento dei dati di ogni Stato Membro, iniziato fondamentalmente con il rapporto Pepper IV, sembra mostrare una divisione tra area orientale ed area occidentale del continente, che ad ogni modo si sta riducendo con il passare del tempo. Le iniziali differenze furono probabilmente causate dalla genesi differenziata delle EFP negli EU-15 e negli EU-12:

- Negli EU-15 un atteggiamento generalmente favorevole in un determinato paese ha di solito portato ad alcune normative di sostegno degli schemi EFP, che a loro volta hanno accresciuto la loro diffusione pratica. Questo pare suggerirci un chiaro collegamento tra gli assetti (attitudini) nazionali, le varie legislazioni e tale diffusione. Dunque lo sviluppo delle EFP è corrisposto generalmente ad una progressiva evoluzione del sistema retributivo e del processo di organizzazione del lavoro.
- Una situazione differente è rinvenibile nei paesi aggregatisi all’Unione Europea nel 2004. Un numero molto contenuto di normative riguardano espressamente la

partecipazione finanziaria, e soprattutto le poche esistenti si riferiscono quasi esclusivamente all'Employee Share Ownership, essendo estremamente rara una legislazione riguardante il Profit Sharing. Sebbene agli impiegati vengano frequentemente offerte condizioni privilegiate per l'acquisto delle azioni della propria società datore di lavoro, lo scopo con cui veniva promossa tale linea non corrispondeva al motivare maggiormente i dipendenti ad una maggiore efficienza e produttività; serviva piuttosto ad effettuare una privatizzazione delle compagnie di proprietà dei vari Stati per i quali, all'epoca, non vi erano compratori.

Inoltre, negli ex-paesi socialisti, le ESO sono state quasi completamente ignorate o addirittura viste con sospetto dal governo e dai lavoratori; in questi Stati idee come cooperative o di lavoratore proprietario venivano costantemente associate al precedente regime e non vi era alcun interesse all'incoraggiamento di tali idee. Nonostante grazie al programma di privatizzazione in corso di svolgimento in tutti questi paesi i lavoratori avessero acquisito porzioni significative di azioni, le partecipazioni dei dipendenti ebbero un rapido declino durante i primi anni del periodo di transizione, caratterizzato da una larga cessione delle loro azioni nel mercato³⁵.

Ci sono voluti circa venti anni per questi paesi per realizzare che un sistema comprendente delle genuine partecipazioni dei dipendenti alla proprietà potesse essere una caratteristica fondamentale per costruire delle economie di mercato avanzate, oltre a poter contribuire alla crescita della produttività e della competitività.

In combinazione con le differenze esistenti tra i diversi requisiti previsti dalle normative concernenti gli schemi EFP, l'eterogeneità delle legislazioni nazionali divenne un serio ostacolo, specialmente per quanto riguarda il miglioramento dei piani transfrontalieri; per fare qualche esempio è possibile individuare tali problematiche in caratteristiche quali la copertura effettiva dei piani EFP, i criteri di elegibilità o ancora il periodo di ritenzione.

Un quadro legale adatto è la più importante delle misure in grado di promuovere le Employee Financial Participations; la presenza e l'assenza di leggi specifiche è direttamente correlata a disposizioni più o meno favorevoli. Dunque la definizione dei meccanismi delle EFP attraverso l'impianto legislativo è di primaria importanza, poiché

³⁵ Uvalic M., Vaughan & Whitehead D, "Privatization surprises In transition economies employee-ownership in central and Eastern Europe" (1997)

gli schemi in tal modo approvati forniscono alle società una base legale autonoma e chiara.

6.2 PROBLEMATICHE RELATIVE A SISTEMA FISCALE E CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

Gli incentivi fiscali sono degli strumenti di fondamentale importanza per migliorare ed ampliare il sistema delle partecipazioni finanziarie; quando vengono progettate in maniera corretta, questi promuovono efficacemente la diffusione delle EFP, anche se non sembrano essere un prerequisito per lo sviluppo delle stesse. A livello comunitario la migrazione transfrontaliera dei dipendenti che partecipano a piani di partecipazione finanziaria, nonché il trasferimento di tali piani da parte delle imprese alle filiali presenti nei diversi Stati Membri, deve necessariamente affrontare problematiche legate al conflitto tra i vari regimi fiscali esistenti. In generale l'attenzione è incentrata sui cosiddetti incentivi fiscali, ma esistono numerose difficoltà nel valutare il trattamento fiscale dei sistemi di EPF, in particolare per quanto riguarda la sfera di competenza dei dipendenti.

La prima di queste difficoltà riguarda una mancanza di comparabilità fra i vari sistemi³⁶:

- L'istituto dell'incentivo fiscale possiede una caratteristica di relatività; ogni incentivo deve necessariamente essere analizzato nel contesto del sistema fiscale generale di un determinato paese.
- I sistemi fiscali nazionali richiedono un lavoro complesso per raggiungere una comparazione soddisfacente.
- E' necessario tener conto dei contributi previdenziali obbligatori, dal momento che aggiungono sostanzialmente l'onere di prelievi statali, specialmente sul lavoro.
- In alcuni Stati inoltre i contributi previdenziali sono in grado di influenzare la base imponibile delle principali imposte sul reddito.

³⁶ Lowitzsch J., Bormann A., Hanisch S., Menke J.D., Roggermann H., Spitsa N., "Financial participation for a new Social Europe. A building block approach" (2008)

Le differenze esistenti tra i sistemi tassazione portano anche ad un influenzamento del trattamento fiscale sui diversi schemi EFP applicati negli Stati Membri. A sua volta, il trattamento fiscale diversificato delle EFP in tutta l'Unione Europea rappresenta un'altra barriera molto importante alla realizzazione e alla diffusione di questi sistemi. Le differenze possono essere ricondotte sostanzialmente a:

- Incidenza e tempistica delle imposte;
- L'incertezza o il grado di complessità dei vari sistemi fiscali
- differenze di trattamento fiscale e di contributi previdenziali per i datori di lavoro e/o i dipendenti;
- questioni connesse alle eventuali doppie tassazioni o doppie esenzioni.

Per i dipendenti non residenti nello Stato all'interno del quale lavorano o che decidano comunque di cambiare la propria residenza fiscale, questo porta ad un'eccessiva complessità del trattamento fiscale; all'interno di una singola azienda i dipendenti con residenza potrebbero essere trattati diversamente rispetto a quelli privi della stessa, potendo dunque configurare un caso di discriminazione. A dispetto dell'ampia libertà di ideare il proprio sistema fiscale secondo gli obiettivi di politica interna, gli Stati Membri non sono autorizzati a discriminare alcun soggetto sulla base della propria nazionalità o applicare restrizioni ingiustificate all'esercizio delle libertà fondamentali del TUE.

Un ulteriore ostacolo è la presenza di una pluralità di strati di tassazione applicati (livello societario, ritenute nel paese d'origine, tasse nel paese di residenza ecc..) per i quali non è disponibile alcuno sgravio dalla doppia imposizione, nonostante l'esistenza di accordi in materia stipulati dai diversi Stati Membri.

Tavola 2. Classificazione degli Stati Membri dell'UE sulla base della densità delle misure di regolamentazione e delle misure di supporto per EFP

EU Member States	Legal framework		Fiscal incentives		Political support, social dialogue		Rating	
	PS	ESO	PS	ESO	PS	ESO	PS	ESO
Belgium	2	2	2	2	1	1	5	5
Bulgaria	0	0	0	1	0	1	0	2
Croatia	0	2	0	1	0	1	0	4
Czech Rep.	1	1	0	1	0	0	1	2
Denmark	0	1	0	0	0	0	0	1
Germany	0	2	0	1	0	2	0	5
Estonia	0	1	0	-1	-1	0	-1	0
Ireland	2	2	3	3	3	3	8	8
Greece	1	1	0	1	2	2	3	4
Spain	1	2	0	3	0	1	1	6
France	3	2	4	3	3	2	10	7
Italy	1	2	1	2	2	2	4	6
Cyprus	0	1	0	1	0	0	0	2
Latvia	0	1	0	1	1	1	1	3
Lithuania	0	1	0	1	0	0	0	2
Luxembourg	0	1	0	1	0	0	0	2
Hungary	0	2	0	1	0	1	0	4
Malta	0	1	0	1	0	1	0	3
Netherlands	1	2	0	0	2	2	3	4
Austria	0	2	0	3	2	2	2	7
Poland	1	2	0	2	0	0	1	4
Portugal	1	1	1	0	0	0	2	1
Romania	0	2	0	1	0	0	0	3
Slovenia	3	3	3	3	3	3	9	9
Slovakia	0	1	0	1	1	0	1	2
Finland	3	1	3	1	3	0	9	2
Sweden	2	1	1	0	0	0	3	1
UK	0	3	0	4	0	3	0	10

Fonte: Studio Contract MARKT/2013/0191F2/ST/OP basato sui dati raccolti dal rapporto Pepper IV

L'analisi operata nella tavola 2 è basata su criteri obiettivi applicabili a tutti gli Stati Membri dell'unione Europea e generalmente misurabili. I tre indicatori utilizzati corrispondono a: (i) **quadro normativo**, (ii) **incentivi fiscali e di altro tipo**, (iii) **convinzione e supporto a livello politico e dialogo sociale**.

Il quadro normativo

Il quadro normativo è un indicatore difficilmente quantificabile, ma la presenza o l'assenza di una regolamentazione può essere usata come base per distinguere le disposizioni legali favorevoli o meno.

La normativa può essere contenuta in diverse leggi, ma si ritiene efficace se è caratterizzata da una certa sistematicità, come ad esempio nel caso di leggi coordinate.

-1 Gli Stati Membri non hanno una regolamentazione sistematica sulle EFP e la loro normativa generale impedisce lo sviluppo delle stesse

0 Gli Stati Membri non hanno una regolamentazione sistematica sulle EFP e la loro normativa generale non promuove né impedisce lo sviluppo delle stesse

+1 Gli Stati Membri hanno una regolamentazione isolata di un singolo aspetto delle EFP (di solito corrispondente al diritto societario)

+2 Gli Stati Membri hanno una regolamentazione sistematica riguardante una pluralità di aspetti delle EFP

+3 Gli Stati membri hanno una regolamentazione sistematica di una pluralità di aspetti delle EFP (di solito riguardante incentivi fiscali e diritto societario) ed un ulteriore aspetto addizionale (diritto dei valori mobiliari, diritto del lavoro, legislazione sociale ecc.)

Gli incentivi fiscali

Questa tipologia di indicatore, tipicamente quantitativo, rispecchia la larghezza dell'incentivazione fiscale presente in un determinato Stato Membro. Solitamente questo termine non si riferisce esclusivamente alle agevolazioni di stampo fiscale, ma anche a misure corrispondenti a sussidi per consulenza e formazione riguardo le EFP, alle autorizzazioni per l'utilizzo dei sussidi pubblici di disoccupazione per la fondazione di una società di proprietà dei lavoratori, o ancora alle eventuali riduzioni delle spese di registrazione.

-1 Lo Stato Membro non utilizza alcun tipo di incentivazione fiscale sulle EFP ed il suo sistema generale di tassazione impedisce lo sviluppo delle EFP

0 Lo Stato Membro non utilizza alcun tipo di incentivazione fiscale sulle EFP ed il suo sistema generale di tassazione non promuove né impedisce lo sviluppo delle stesse

+1 Lo Stato Membro prevede alcuni incentivi fiscali sulle EFP, ma il loro impatto non è chiaro/netto. Considerando solo questo indicatore si avrebbe una valutazione inadeguata, in quanto le misure potrebbero risultare prive di effetti e non avere alcun impatto sull'implementazione degli schemi EFP. Si rileva ad ogni modo un interesse del legislatore nella problematica e la volontà di considerare degli emendamenti

+2 Lo Stato Membro prevede alcuni incentivi fiscali sulle EFP e la differenza tra l'aliquota fiscale effettiva su un aumento di stipendio e quella di un aumento ottenuto attraverso la partecipazione finanziaria è significativa, a causa di questi incentivi fiscali specifici (in alcuni casi il vantaggio potrebbe maturare esclusivamente se le azioni trasferite siano state detenute dal dipendente per un certo periodo di tempo). Tale differenza viene considerata sostanziale qualora superi il 5%

+3 Lo Stato Membro prevede incentivi fiscali sulle EFP applicabili alla maggior parte delle società, i criteri di definizione di tali incentivi sono inoltre definiti chiaramente e non restrittivi

+4 Lo Stato membro ha incentivi fiscali efficaci e, in aggiunta, altri strumenti di sostegno fiscale per gli schemi EFP

Supporto politico e dialogo sociale

L'atteggiamento delle parti sociali, dei partiti politici e dei governi è un classico "soft indicator". Per la valutazione del successo è quindi necessario prendere in considerazione la negatività, la neutralità e la positività dei diversi atteggiamenti nei confronti delle EFP.

-1 Il governo e/o le parti sociali pongono in essere un'opposizione alle EFP all'interno dello Stato membro

0 Né il governo né tantomeno le parti sociali sono interessate alle EFP all'interno dello Stato Membro

+1 Solamente le parti sociali supportano l'utilizzo delle EFP all'interno dello Stato Membro

+2 Le parti sociali supportano le EFP, che inoltre sono oggetto del dialogo sociale all'interno dello Stato Membro

+3 Le EFP sono oggetto del dialogo sociale e sono sostanzialmente supportate dal governo dello Stato Membro

Ad ogni modo, anche se l'ambito dei diversi tipi di ostacoli sopra citati è piuttosto diverso, l'effetto reale sulla diffusione dei sistemi transfrontalieri di partecipazione finanziaria dei lavoratori è lo stesso; società transnazionali che abbiano dipendenti in diversi Stati Membri che intendano pianificare ed applicare dei sistemi EFP per l'intero gruppo, o ancora che abbiano in agenda di allargare la propria attività all'interno dell'Unione, avranno necessariamente bisogno di raccogliere una grande quantità di informazioni riguardo le differenti regolamentazioni legislative delle EFP, le differenze esistenti tra i sistemi di tassazione nazionali e di previdenza sociale. Una simile impresa comporterà costi elevati e notevoli conoscenze – due ostacoli che, specialmente per le piccole-medie imprese (o SMEs), potrebbero risultare insormontabili.

7. BACKGROUND E PRESENTAZIONE DEL PROGETTO PILOTA PER LA PROMOZIONE DELLE EFP

L'interesse della Commissione Europea nella partecipazione finanziaria dei dipendenti ha preso piede in seguito alla pubblicazione del primo rapporto PEPPER (Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results).

Come già indicato nel primo capitolo, il successivo decennio è stato caratterizzato da misure in maggior parte non vincolanti, come libri verdi e comunicazioni, o anche di stampo scientifico e statistico, aventi lo scopo principale di creare una base di conoscenza e di consapevolezza riguardante la struttura e le possibilità garantite dalle Employee Financial Participation.

Il passo più recente della strategia di informazione sviluppata dalla CE è costituito dall'inclusione delle Employee Share Ownership all'interno del proprio Action Plan per la riforma del diritto societario europeo e della corporate governance, analizzato nei precedenti paragrafi, e soprattutto dalla promozione di un Progetto Pilota sulla promozione della partecipazione finanziaria dei dipendenti (The Promotion of Employee Share Ownership and Participation).

Lungo tutto il proprio percorso la Commissione Europea ha rintracciato nel fatto che gli azionisti tendessero a mantenere le proprie azioni per un breve lasso di tempo il principale motivo del loro disinteresse verso l'operato del management; l'employee shareholding venne dunque individuato come possibile contrappeso alla speculazione a breve termine, arrivando addirittura ad essere considerato come possibile elemento di stabilizzazione dei mercati di capitali. La stessa Commissione si è impegnata ad adottare misure generali aventi lo scopo di incoraggiare l'azionariato a lungo termine, andando in particolar modo a commissionare uno "Studio sulla promozione delle partecipazioni finanziarie sulla proprietà dei dipendenti" al Centro-Interuniversitario del DG Market, studio costituente il supporto pratico, statistico e propositivo del Progetto Pilota 2013/2014.

In risposta all'obiettivo fondamentale della Commissione rintracciabile nell'identificazione ed investigazione relativa ai principali ostacoli alla ricezione ed applicazione degli schemi EFP, il Progetto Pilota si propose principalmente di:

- Valutare la consistenza delle EFP all'interno del sistema EU-28, spiegando le ragioni delle divergenze esistenti tra i diversi Stati Membri e rintracciando i problemi relativi all'applicazione transfrontaliera di tali istituti;
- Analizzare azioni di tipo regolamentare o meno che potrebbero essere proposte o assunte dalla Commissione per la promozione delle EFP, ed in particolar modo delle Employee Share Ownership.

Andiamo adesso ad analizzare le principali strategie individuate dalla Commissione per raggiungere gli obiettivi prefissati.

8. LE STRATEGIE PER LA PROMOZIONE DELLE EFP

Prendendo in considerazione le proposte per la promozione delle EFP formulate durante il primo decennio del 21esimo secolo, possono essere identificate quattro obiettivi strategici, ognuno con un ventaglio di strumenti disponibili per la corrispondente implementazione:

- a) Valutazione della situazione corrente:
 - Elaborazione di un rapporto che analizzi le attuali condizioni ed applicazioni delle EFP nei 28 Stati Membri dell'Unione Europea.
- b) Identificazione delle cosiddette best practice:
 - Iniziative di coordinamento promosse dalla Commissione riguardanti le EFP;
 - L'emanazione di una Raccomandazione da parte della Commissione, la quale proponga degli esempi di best practice riguardanti le EFP utilizzabili dagli Stati Membri;
 - La creazione di un Codice di Condotta per le EFP.
- c) Attività di sensibilizzazione e condivisione di informazioni:

- La formazione ed il lancio di una strategia per la condivisione delle informazioni, come ad esempio la creazione di un Centro Informazioni per le EFP e la predisposizione di un sistema di calcolo dell'aliquota fiscale effettiva;
 - La promozione di un Programma d'azione comunitaria per aumentare la sensibilizzazione dei governi e delle società nei confronti delle EFP
- d) Formazione di un quadro normativo a livello di Unione Europea:
- Emanazione di una European Framework Directive (Direttiva Quadro) sulle EFP;
 - Opzionalmente l'ulteriore creazione di un Regime Comune Europeo sulle EFP.

Tavola 3. Mappa concettuale delle opzioni strategiche per la promozione delle EFP nell'Unione Europea

INSTRUMENTS*	NON-BINDING						Commission Expert Group on EFP	
	BINDING		Treaty-based		Non-Treaty-based			
AIMS	Regulation	Directive	Commission Recommendation	Council Recommendation	Commission Co-ordination	Steering Instruments Conclusions, Declarations, Resolutions, Codes of Conduct	Preparatory Green Papers, White Papers, Action Programmes	Informative Measures (Commission Communication and other)
Assessing the current situation							Report	
Identifying best practices			Best practice examples / preparation of (legislative) measures	as part of co-ordination	Elaboration and regular evaluation of best practice	Code of Conduct	Code of Conduct	Communication on EFP
Raising awareness and sharing information								Information sharing strategy: Virtual Centre for EFP & Effective Tax Rate Calculator
Establishing a legal framework at EU level	Common European Regime for EFP	European Framework Directive					Action Programme to raise awareness (Green / White Paper)	Regular policy recommendations
								Verify legal basis / prepare legislative proposal

*il termine instruments si riferisce esclusivamente agli strumenti idonei alla promozione delle EFP.

Fonte: Studio Contract MARKT/2013/0191F2/ST/OP

8.1 VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE CORRENTE

Individuata come primo passo per incrementare la consapevolezza e l'utilizzo delle EFP, la valutazione della situazione corrente ha un ampio numero di obiettivi: innanzitutto facilitare l'analisi dei motivi alla base dell'ampia divergenza di approccio tra i diversi Stati Membri, nonché delle barriere alla realizzazione transfrontaliera dei sistemi EFP. Inoltre tale presa di coscienza può servire ad informare adeguatamente i soggetti interessati riguardo i sistemi di partecipazione effettivamente utilizzati nei differenti contesti statuali, in particolar modo riguardo gli aspetti relativi alle retribuzioni ed i contributi previdenziali. Può infine portare alla fornitura di informazioni di base a tutte le altre attività di promozione delle EFP.

8.2 IDENTIFICAZIONE DELLE BEST PRACTICE

Una valutazione periodica delle best practice utilizzate nei 28 Stati membri dell'Unione Europea, accompagnata da rapporti sulle politiche di sviluppo adottate, è un altro importante passo per la promozione delle EFP. Ogni approccio all'adozione delle migliori pratiche dovrebbe includere dei metodi di condivisione delle informazioni e di apprendimento delle politiche degli altri Stati, perseguendo in questo modo l'ulteriore fine di avvicinare le normative nazionali. A livello di programmazione e studio sviluppati nel Progetto Pilota della Commissione Europea vengono proposte:

- Iniziative di coordinamento promosse dalla Commissione;
- una Raccomandazione della Commissione atta a promuovere le best practice;
- un Codice di Condotta compilato sulla base delle stesse best practice come individuate tramite i dati raccolti.

Una delle problematiche principali affrontate all'interno dello studio condotto all'interno del Progetto Pilota è l'eventuale necessità di includere, e quindi studiare parallelamente o addirittura internamente al Progetto stesso, la tematica dei sistemi di tassazione e della loro estensione nella formulazione delle best practice sulle EFP. Le

questioni relative ad imposte e tributi connessi alle Employee Financial Participation sono molto complesse e soprattutto toccano aree tradizionalmente di competenza della sovranità nazionale, tanto che in passato anche raccomandazioni non vincolanti su questo argomento sono state viste con scetticismo da alcuni Stati Membri.

Ad ogni modo il Parlamento Europeo ha espressamente sottolineato la rilevanza degli incentivi fiscali riguardanti le EFP nella “Resolution on EFP in companies proceeds”, all’interno della quale lo stesso invita gli Stati membri a fornire incentivi fiscali, conformemente ai principi delle migliori prassi, all’atto di promuovere i piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti³⁷.

Gli incentivi fiscali, pur non costituendo un prerequisito per le EFP, hanno dimostrato di essere lo strumento più efficace e più utilizzato per la promozione di tali istituti all’interno dell’Unione Europea³⁸ e gli Stati Uniti d’America³⁹.

Il Parlamento Europeo identifica le differenze nel trattamento fiscale come applicato nei vari Stati membri come uno dei principali ostacoli alla comprensione delle EFP, sia per le società svolgenti un’attività transnazionale che per i loro *“dipendenti, per i quali la doppia imposizione fiscale può rappresentare una violazione del diritto alla libera circolazione”* (letteralmente “ employees, for whom double taxation may represent an infringement of the right to freedom of movement”, P7_TA (2014) 0013, recital 1). Visto ciò, le valutazioni che verranno fatte in futuro per la formazione delle best practice nel campo delle EFP dovranno necessariamente includere gli aspetti relativi ai sistemi fiscali e ai contributi previdenziali. Andiamo ora ad analizzare i differenti elementi delle politiche strategiche.

a) Iniziative di coordinamento promosse dalla Commissione (come le OMC)

La Commissione collabora con gli Stati Membri per stabilire le linee-guida e promuovere lo scambio delle *best practice*, conducendo differenti tipologie di analisi e consultazioni e provvedendo a fornire dichiarazioni sui risultati; tutti gli azionisti rilevanti saranno necessariamente ricompresi ed una procedura di condivisione delle

³⁷ *calling on the Member States to provide tax incentives, in line with best practice principles, when promoting employee ownership schemes”* (P7_TA (2014) 0013, recital 8)

³⁸ Lowitzsch J., Bormann A., Hanisch S., Menke J.D., Roggermann H., Spitsa N., “Financial participation for a new Social Europe. A building block approach” (2008)

³⁹ Blasi J., Freeman R., Kruse D.L. (2013), “The citizen’s share. putting ownership back into democracy” (2013)

informazioni sarà messa in atto. Il Consiglio fornisce, su proposta della Commissione, raccomandazioni dettagliate per il raggiungimento di questi obiettivi.

Un esempio di procedura nel campo delle politiche sociali è il cosiddetto “Open Method of Co-ordination” (OMC)⁴⁰ Il coordinamento operato dalla Commissione potrebbe con ciò contribuire direttamente alla standardizzazione delle pratiche politiche sulle EFP negli Stati Membri; la procedura di inserimento delle best practice sui sistemi fiscali fornirebbe una valutazione periodica delle condizioni presenti all’interno degli EU-28, rendendo obbligatorio per gli stessi lo sviluppo del relativo rapporto da inviare alla Commissione.

Anche andando ad evitare accordi prettamente vincolanti, l’OMC in principio potrebbe condurre ad un’eventuale approssimazione degli standard e ad una riduzione degli ostacoli transfrontalieri alle EFP. Ad ogni modo l’OMC è principalmente una procedura intergovernativa e come tale fortemente dipendente dal grado di cooperazione esistente tra i diversi Stati Membri; come per le differenze tra gli schemi applicati, anche le differenze riguardanti le motivazioni politiche sottostanti alla cooperazione differiscono in modo significativo. Giunti dunque al momento di ricevere concretamente Raccomandazioni del Consiglio su proposta della Commissione, emanate all’interno della procedura OMC e riguardanti le politiche EFP nazionali, non è affatto certo che gli Stati Membri raggiungerebbero un consenso politico su tutte le misure di vasta portata. Difatti l’esperienza accumulata in altre aree di discussione politica e strategica ha già in passato mostrato i limiti di questo approccio⁴¹.

b) Raccomandazione della Commissione per la promozione delle best practice

Una Raccomandazione della Commissione Europea avrebbe l’effetto di dare forma istituzionale ai risultati di politica strategica raggiunti tramite lo studio operato all’interno del Pilot Project.

Comunicando la propria visione sulle EFP, puntando dunque verso una direzione di politica futura, tenendo conto inoltre del dovere di collaborazione proprio degli Stati Membri e dell’inclusione delle Raccomandazioni nella giurisdizione della Corte di

⁴⁰ Tale metodo fu introdotto per la prima volta nel “White paper – Growth, competitiveness and employment” del 1993.

⁴¹ Threlfall M., “The Social Dimension of the European Union: Innovative Methods for Advancing Integration Global Social Policy” (2007)

Giustizia dell'Unione Europea (ECJ), una Raccomandazione della Commissione potrebbe portare, soprattutto nel lungo termine, ad una più stretta cooperazione delle politiche nazionali pertinenti.

Sebbene tale strumento, tenuto conto dell'esperienza derivante dalla Council Recommendation del 1992, possa dimostrarsi eccessivamente leggero per determinare un'effettiva promozione delle EFP, potrebbe avere effetti soprattutto sul piano politico; potrebbe inoltre essere utilizzato, in aggiunta agli altri strumenti strategici, per facilitare il processo e fornire un peso ulteriore all'argomento attraverso un documento ufficiale dell'Unione Europea. Ad ogni modo una Raccomandazione proveniente dalla Commissione finirebbe con l'avere, probabilmente, un effetto di incentivazione per gli Stati Membri limitato, andando ad ottenere così un impatto inferiore a quello ottenibile tramite l'utilizzo di strumenti legislativi vincolanti, di cui si tratterà nei seguenti paragrafi.

c) Codice di Condotta sulle EFP

Un'altra potenziale opzione per la Commissione corrisponde allo sviluppo di un Codice di Condotta in grado di prevedere: 1) un modello di base per le aziende intenzionate ad implementare la propria applicazione degli schemi EFP, il quale enunci i dettagli relativi agli esempi di best practice applicabili e 2) una guida sulle EFP specificamente indirizzata ai dipendenti.

- Il modello di base per gli schemi EFP sottostante a tale Codice di Condotta avrebbe lo scopo di fornire un "kit di strumenti" in grado di coprire considerazioni ampiamente generali sull'implementazione degli schemi EFP, simile a quello già applicato all'interno del Regno Unito⁴².

Questo modello "pret-a-porter" potrebbe avere una sua rilevanza solo se avente una natura estremamente generale in grado di agire parallelamente ed integrare i differenti quadri normativi, nonché le forme di EFP tradizionalmente utilizzate nei 28 Stati Membri, così come le varie tipologie di imprese regolamentate all'interno degli stessi. Nonostante non corrisponda probabilmente allo strumento più adeguato per sviluppare concrete linee guida riguardanti i sistemi di tassazione, potrebbe invece fornire un

⁴² Ad esempio la "Model Documentation for a Company with Employee Ownership" promossa dal governo britannico nel 2013, URN BIS/13/948

importante contributo in fatto di definizioni generali e condivisione della conoscenza riguardante le migliori pratiche di partecipazione finanziaria dei dipendenti., come ad esempio una guida alla costituzione di una società basata su un sistema di partecipazione o di proprietà dei lavoratori; inoltre, tramite l'indicazione di definizioni di livello generale, può contribuire all'aumento della chiarezza e della consapevolezza, come richiesto da politici e parti interessate (stakeholders)⁴³.

- Insieme a questo schema di base, l'allegazione di una guida sulle EFP per i lavoratori dipendenti avrebbe l'effetto positivo di descrivere chiaramente il concetto di partecipazione finanziaria agli stessi, le possibili opzioni previste per la gestione della proprietà, nonché chiaramente una completa spiegazione degli istituti utilizzati all'interno del modello sviluppato nel Codice.

L'impatto di tale Codice di Condotta potrebbe essere soggetto a limitazioni connesse alla sua natura completamente volontaria e alla mancanza di consapevolezza riguardo le EFP da parte degli stakeholders. Tuttavia, ove venga promosso adeguatamente, potrebbe avere effetti sia di natura politica che pratica; difatti tramite l'utilizzo di esempi di best practice per costituire i modelli EFP più consoni alle necessità delle differenti aziende, la Commissione prescriverebbe anche una certa direzione nelle politiche societarie per le innovazioni future, mentre il modello utilizzato nel frattempo potrebbe potenzialmente ridurre i costi dei business che lo abbiano utilizzato. Inoltre tale Codice potrebbe riempire la lacuna normativa presente all'interno di quegli Stati Membri che nulla prevedano riguardo le partecipazioni finanziarie dei lavoratori, o addirittura portare i legislatori ad emanare una normativa nazionale per passare allo step successivo di applicazione.

Essendo uno strumento non vincolante, la conoscenza e gli istituti come regolamentati all'interno del Codice sarebbero facilmente implementabili, in quanto le modifiche sarebbero facilmente compilabili e sottoponibili ad un processo di consultazione.

A livello del Progetto Pilota è stata inoltre proposta la formazione di una commissione di esperti in tema di EFP per la supervisione nella creazione del Codice di Condotta. L'istituzione di tale commissione permanente assicurerebbe un numero continuo di feedback e la partecipazione delle parti interessate. Potrebbe inoltre prendere parte a

⁴³ Come è possibile rintracciare all'interno dei risultati della conferenza sulla "Promozione dell'Employee Ownership and Participation" del Gennaio 2014, organizzata all'interno del contesto del Progetto Pilota

programmi più ampi di promozione delle EFP da formulati dalla Commissione, svolgendo i seguenti tra gli altri compiti:

- Individuare dettagliati esempi di best practice riguardanti le EFP dalle informazioni campionate;
- Aggiornare regolarmente le informazioni sulle EFP ed utilizzare un sistema di condivisione individuato nel cosiddetto Centro Virtuale per le EFP;
- Curare l'elaborazione del Codice di Condotta, compilare i modelli standard, creare la guida indirizzata ai lavoratori delle società inserite nel contesto EFP e aggiornare continuamente tale strumento;
- Assistere la Commissione nel determinare la praticabilità di una futura normativa quadro sulle partecipazioni finanziarie dei lavoratori, andando eventualmente a preparare una bozza in caso di risposta positiva.

La partecipazione di un ampio numero di stakeholders, così come un ampio numero di ricercatori, all'interno della commissione fornirebbe non solo la necessaria conoscenza per ottenere uno sviluppo funzionale ed efficace dello strumento di cui si tratta, ma andrebbe a definire anche un'accettazione a livello politico dei risultati, così come delle seguenti azioni intraprese e raccomandazioni.

8.3 ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE E CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI

Il concetto di EFP soffre di limitata consapevolezza all'interno dell'Unione Europea, soprattutto a causa di una mancanza di informazioni riguardo il suo ambito di applicazione ed i benefici che ne derivano. Questa mancanza (specialmente per quanto riguarda le piccole-medie imprese o SMEs) è stata ripetutamente identificata dagli stakeholders e dai responsabili delle politiche strategiche come la maggior ragione causante tale bassa incidenza delle EFP nell'economia europea. E' utile andare a richiamare quanto statuito dal Parlamento Europeo in tale ambito:

“la carenza di informazioni relative ai piani di partecipazione finanziaria esistenti potrebbe essere compensata da una maggiore disponibilità di informazioni comparabili a livello internazionale, misura che ridurrebbe i costi sia per le grandi imprese che per le PMI, consentendo loro di offrire piani di partecipazione dei lavoratori dipendenti che ne soddisfino le specifiche esigenze”⁴⁴

Dunque non solo il livello di conoscenza delle EFP richiede un aumento deciso, ma anche la condivisione e la circolazione delle informazioni deve essere curata maggiormente.

Una strategia idonea ad innalzare tali valori potrebbe risultare di cruciale importanza anche per il miglioramento dell'efficacia delle cosiddette “non-binding measures”, o misure non vincolanti, come ad esempio lo stesso Codice di Condotta di cui si trattava nel paragrafo precedente, in quanto questo potrà avere effetti significativi solo se accompagnato da azioni di sensibilizzazione. Sarà necessario ad ogni modo includere nella strategia proposta delle misure pratiche su misura, con una particolare attenzione da prestarsi alla copertura, all'accessibilità e ai costi, progettate per raggiungere le principali parti interessate, come i datori di lavoro ed i lavoratori da una parte ed i responsabili politici dall'altra.

a) Centro(i) di informazioni

La costituzione di uno o più centri di informazione, chiesta esplicitamente prima nell'EP Public Hearing del 2012 e successivamente indicata nelle valutazioni compiute all'interno del Progetto Pilota, è vista come elemento chiave per qualunque strategia di sensibilizzazione e condivisione delle informazioni.

Complessivamente, in particolar modo per le SMEs ed i loro dipendenti, un centro informazioni avrebbe la possibilità di raggiungere i cosiddetti “key target groups” (letteralmente gruppi target) identificati come principali destinatari della strategia di condivisione delle informazioni.

⁴⁴ *The lack of information about existing financial participation schemes could be offset by increasing the quantity of information lending itself to comparison at international level, which would reduce costs for both larger companies and SMEs, enabling them to offer employee participation schemes that meet their particular needs (P7_TA(2014)0013, recital 4).*

Oltre a prevedere informazioni di tipo generale ed aumentare la conoscenza e la consapevolezza, un tale strumento potrebbe condividere informazioni relative alle legislazioni nazionali sulle EFP.

Queste informazioni risultano particolarmente utili per le piccole-medie imprese che operano oltre i confini nazionali e pianificano di implementare il proprio utilizzo degli schemi di partecipazione finanziaria; la creazione di una tale fonte di informazioni incontrerebbe le necessità di un ulteriore obiettivo strategico perseguito all'interno del contesto dell'Unione, ovvero la riduzione delle barriere transfrontaliere.

Sussistono fondamentalmente tre forme di attuazione che una piattaforma di questo genere potrebbe assumere:

- La forma di un ufficio informazioni presente in ogni Stato Membro (dunque 28 centri);
- La forma di un istituto unico per tutta l'Unione Europea avente funzioni centralizzate;
- La forma di uno strumento online, come ad esempio un centro informazioni virtuale.

L'idea di 28 uffici nazionali andrebbe a prevedere un ufficio locale in ogni Stato Membro, all'interno del quale andrebbe ad operare almeno un esperto locale. Al fine di garantire uno scambio di informazioni reciproco, il coordinamento tra i centri nazionali otterrebbe maggiori risultati se gestito a livello centrale, ad esempio attraverso un hub-and-spoke network⁴⁵.

Il carattere locale degli uffici informazioni sarebbe il principale beneficio in termini di fornitura e di ottenimento di informazioni da e verso le aziende locali; d'altra parte le economie di scala, in termine di costi e conoscenze o di attività transfrontaliere, potrebbero essere limitati.

La flessibilità di questa alternativa presenta due facce: da una parte le variazioni nazionali nelle condizioni delle EFP, per esempio nuove leggi o regolamenti fiscali, potrebbero risultare più rapide ed incontrare un numero minore di ostacoli, mentre questo stesso processo potrebbe svolgersi più lentamente negli altri Stati membri a

⁴⁵ Un hub-and-spoke network è un Sistema di connessioni disposte a ruota di carro, all'interno del quale tutte le informazioni si muovono su ideali raggi connessi al mozzo centrale.

causa di un ritardo nella comunicazione. Inoltre lo stabilimento e la promozione di un tale network richiederebbe indubbiamente un lasso di tempo più lungo rispetto a quello richiesto per la predisposizione del centro virtuale.

La seconda alternativa corrisponde alla predisposizione di un singolo Centro Europeo fisico per le EFP. Ciò comporterebbe un approccio più regionalizzato, con lo svolgimento dell'attività da parte di un esperto in rappresentanza di un gruppo di Stati Membri piuttosto che del singolo; tale approccio apporterebbe al sistema dei vantaggi sotto più punti di vista, come ad esempio riduzione dei costi, conoscenze specialistiche e gestione degli aspetti transfrontalieri. Tale struttura fornirebbe dei feedback riguardanti i mercati nazionali, in quanto presumibilmente i tale esperti rimarrebbero concentrati sui mercati nazionali delle loro legioni.

Per quanto riguarda invece gli svantaggi, un centro unico avrebbe per certo un minore impatto, causato dalla mancanza di carattere locale della struttura, oltre a avvicinarsi ai vari mercati interni come potrebbe invece fare un centro per ogni sistema nazionale.

Lo scopo di un centro virtuale per le EFP sarebbe principalmente quello di fornire informazioni concettuali e concrete sulle EFP sia alle aziende che ai dipendenti. Verrebbe programmato come applicazione web con possibilità di integrazione nei siti web dei diversi partner, come ad esempio le camere di commercio nazionali, le commissioni, i consulenti fiscali ecc.

Come strumento ad alta accessibilità il centro virtuale risulterebbe molto utile alle società che si trovino ad uno stadio iniziale dell'attività di ricerca delle informazioni, consentendo alle stesse di risparmiare in termini di tempo e denaro.

Compiti primi di tale applicazione web corrisponde a quello di fornire informazioni di base sulle partecipazioni finanziarie, spiegare le differenze esistenti tra i regimi applicati nei diversi Stati Membri e consentire all'utente di confrontare i vari tipi di EFP esistenti negli EU-28. I singoli profili preparati per ogni paese andrebbero a descrivere il quadro normativo previsto per gli schemi EFP, il loro trattamento fiscale, nonché l'evoluzione storica e le tradizioni locali legate alle EFP, aventi la capacità di influenzare gli atteggiamenti dei governi e delle parti sociali.

Un "Centro Virtuale per le EFP" è stato anticipato nella EP Resolution sull'inserimento delle EFP nelle società (2014) e dunque presentato alla Conferenza di Bruxelles sulla

partecipazione finanziaria dei dipendenti (30 Gennaio 2014), supportato dai feedback positivi degli stakeholders presenti. Inoltre un tale mezzo di condivisione di informazioni è stato in diverse occasioni menzionato da organi istituzionali dell'Unione Europea, come il Parlamento Europeo, la Commissione Europea e l'European Economic and Social Committee (EESC), potendo dunque contare su un ampio sostegno anche a livello politico e governativo.

Secondo quanto riportato nel Progetto Pilota, un concept del Centro Virtuale per le EFP è già stato predisposto ed avviato; la sua costruzione prevede fundamentalmente due parti, ciascuna delle quali è stata costruita sull'altra:

- uno Strumento di Informazione e Comparazione delle Legislazioni Nazionali, che avrebbe lo scopo di fornire tutte le informazioni necessarie nei 28 Stati membri in maniera accessibile e dinamica;
- un Calcolatore dell'Aliquota Fiscale Effettiva⁴⁶ come strumento di simulazione, del quale verrà approfondita la conoscenza in seguito.

Il primo dei due strumenti indicati andrebbe a contenere sia schemi corrispondenti all'Employee Share Ownership (ESO) e al Profit Sharing (PS), seguendo la struttura indicata nei profili nazionali interni al rapporto PEPPER IV. Per esempio, gli utenti possono selezionare gli argomenti specifici relativi ai regimi ESO ed EFP di un determinato paese, in particolar modo a) regimi fiscali e normativi nazionali riguardanti il coinvolgimento dei dipendenti e le EFP; b) le aliquote applicabili, come nel caso delle imposte sul reddito, dei contributi previdenziali e degli incentivi offerti attraverso il sistema di tassazione previsti nei piani EFP; c) una panoramica degli orientamenti governativi e dei partner societari sulle EFP.

In attuazione della prima fase pilota di tale progetto, un prototipo è già online e pienamente funzionante, soggetto ad aggiornamento continuo sulla base dei dati forniti dai gruppi di ricerca coinvolti e prossimamente anche sottoposto a revisione da parte di una Commissione di esperti in via di formazione.

⁴⁶ *Effective Tax Rate Calculator*

b) Calcolatore dell'aliquota fiscale effettiva negli schemi EFP

Un elemento fondamentale per raggiungere gli obiettivi prefissati all'interno della strategia di sensibilizzazione è stato individuato nella necessità di mettere in evidenza l'imposta ed il trattamento di previdenza sociale dei sistemi EFP utilizzati in diversi paesi. Il Parlamento Europeo stesso pone l'accento su questo aspetto nella propria "Risoluzione sulle EFP nelle società" del 2014:

*"è necessaria maggiore trasparenza nei piani nazionali di partecipazione finanziaria dei dipendenti e in particolare nel calcolo della pressione fiscale effettiva all'interno dell'UE-28, al fine di impedire la doppia imposizione e la discriminazione"*⁴⁷

Rispondendo a questa chiamata, sarebbe fondamentale anche fornire informazioni aggiornate sulla tassazione, sui contributi previdenziali e gli incentivi fiscali specifici previsti dai diversi schemi EFP negli UE-28, oltre alle informazioni di carattere generale sulle EFP, attraverso il sopraccitato centro informazioni. Tra gli altri vantaggi si otterrebbe la possibilità di simulare diversi scenari di pressione fiscale sugli schemi EFP, soprattutto garantendo l'utilizzo di tale strumento a tutti gli stakeholders; inoltre fornendo ai governi le informazioni per simulare l'impatto fiscale degli incentivi sulle EFP contribuirebbe ad analizzare l'incidenza di una futura regolamentazione.

Uno strumento decisionale in forma di un calcolatore di aliquota fiscale è già stato proposto nella Own-Initiative Opinion on EFP dell'European Economic and Social Committee del 2010, come misura soft per affiancare le iniziative politiche in corso.

All'interno del Progetto Pilota un gruppo di studiosi facenti parte del Centro-Interuniversitario del DG MARKET ha predisposto un calcolatore denominato CETREPS (ovvero Calculating Effective Tax Rates for Employee Participation Schemes) per fornire informazioni rilevanti sui sistemi fiscali applicati nell'Unione Europea.

I piani di espansione delle piccole-medie imprese, le quali non abbiano ancora aperto filiali in altri Stati Membri, oltre i confini nazionali potrebbero avere un ampio beneficio dall'utilizzo del CETREPS: potrebbe innanzitutto evitare alle stesse il pericolo di incorrere in una doppia imposizione o ancora in una discriminazione tra lavoratori

⁴⁷ *Further transparency is needed in national employee ownership schemes and especially in calculating the effective tax burden across the EU-28 in order to prevent double taxation and discrimination (P7_TA (2014)0013, recital 6)*

residenti e non residenti. Il sistema dovrebbe fornire agli utenti una gamma di ipotesi tra cui scegliere, come (a) i livelli retributivi; (b) il valore degli accordi EFP come percentuale del reddito annuo; (c), tempi di detenzione delle azioni; (d) tipi di piani di EFP (cash profit sharing, share ownership, stock option, ecc) ed infine (e) gli Stati Membri interessati. La proposta del Centro-Interuniversitario è di rendere disponibile il Calcolatore CETREPS attraverso il già citato Centro Informazioni online, che oltre a facilitarne la consultazione provvederebbe a garantire allo stesso le informazioni necessarie al corretto ed efficiente funzionamento; inoltre i costi operativi per il mantenimento del CETREPS risulterebbero relativamente bassi e risulterebbe facilmente aggiornabile.

c) Il Programma d'azione comunitaria per la sensibilizzazione sulle EFP

Un altro meccanismo individuato all'interno del Progetto Pilota corrisponde ad un Programma d'azione (o Action Programme) avente lo scopo di aumentare la consapevolezza nei confronti delle EFP, lanciato dalla Commissione Europea. Questo fornirebbe informazioni di stampo generale sull'attività svolta dalla Commissione in tale campo, instaurando un dialogo tra le diverse istituzioni dell'Unione Europea e conducendo ad una maggiore collaborazione nei confronti delle attività proposte.

Relativamente ai contenuti il Programma una pluralità di vie percorribili per influire direttamente sulla percezione delle EFP:

- Assegnazione del dossier relativo alle EFP ad un Commissario specifico per aumentarne la visibilità, collegando inoltre la responsabilità di tale dossier ad un'unica carica politica.

La nomina di un rappresentante politico è di fondamentale importanza, in quanto il coinvolgimento personale dei singoli attori è un fattore provato nell'avanzamento delle iniziative di questo genere; a questo proposito è necessario un continuo aggiornamento di tale responsabile con nuove informazioni sulle EFP, oltre al coinvolgimento dello stesso/stessa in tutte le iniziative corrispondenti in corso.

- Sviluppo di una rete di funzionari e politici al livello di Unione Europea.

Dal momento che le EFP costituiscono un tema che attraversa una pluralità di settori, i singoli attori provenienti da diversi organi politici, nonché la rete nella quale sono inseriti, possono avere un effetto considerevole. Per di più si potrebbero ottenere degli

ulteriori benefici dalla condivisione della conoscenza di differenti aspetti delle EFP e dalle sinergie create da una collaborazione su più piani; stessa importanza acquisisce, oltre all'avviamento di un processo simile, anche la capacità di mantenere una continuità di tale conoscenza all'interno degli organi politici.

- Promozione di un EFP Day europeo ed altre iniziative pubblicitarie; tale strategia garantirebbe un'occasione per migliorare copertura e visibilità mediatica delle EFP, ad esempio tramite l'organizzazione di eventi sia a livello nazionale che sovranazionale, conferenze stampa, discorsi pubblici tenuti da alte personalità politiche e non, etc.

L'attuazione dell'Action Programme per la sensibilizzazione sulle EFP finisce dunque con l'incontrare un obiettivo politico sottolineato sia dalle parti interessate che dai responsabili politici; ne consegue che gran parte delle istituzioni nazionali ed europee siano a favore dello stesso, a partire dal Parlamento Europeo, il quale nella Risoluzione sulle EFP del 2014 ha esplicitamente invitato la Commissione a lanciare una campagna di informazione e promozione delle partecipazioni finanziarie. In particolar modo lo stesso Parlamento Europeo⁴⁸:

“rileva che vi è una mancanza di informazioni e di conoscenze in relazione ai possibili piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti, soprattutto tra le PMI; invita, a tale proposito, la Commissione e gli Stati membri a provvedere a una migliore organizzazione delle campagne di informazione e a promuovere la trasferibilità transfrontaliera delle migliori prassi tra gli Stati Membri”.

⁴⁸ “EP Resolution on EFP in companies”, P7_TA(2014)0013, recital 26: “[The EP] calls on the Commission and the Member States in this regard to better organize information campaigns...”

8.4 FORMAZIONE DI UN QUADRO NORMATIVO A LIVELLO DI UNIONE EUROPEA

Lo stabilimento di un quadro normativo vincolante a livello Europeo corrisponde all'ultimo passo per la promozione delle EFP tramite nell'ambito degli strumenti legislativi. Sono a questo punto possibili due differenti linee di condotta:

- Una Direttiva Quadro Europea (letteralmente European Framework Directive) che stabilisca i requisiti minimi per le legislazioni nazionali in materia di EFP, da attuare necessariamente da parte degli Stati Membri;
- Un Regime Comune Europeo sulle EFP opzionale (letteralmente Common European Regime). Le norme UE in materia di EFP verrebbero attuate parallelamente alla legislazione nazionale vigente, con i datori di lavoro ed i lavoratori subordinati liberi di scegliere tra i due sistemi legislativi; questo sistema fornirebbe fondamentalmente un'alternativa avvicinabile alle clausole di "opting in", tra l'altro facilmente implementabile grazie all'emanazione di nuove Direttive o Regolamenti.

a) Direttiva Quadro Europea

Una Direttiva Quadro avrebbe lo scopo di stabilire i requisiti minimi obbligatori che debbano necessariamente essere ricevuti dagli Stati membri entro un determinato periodo di tempo; essendo questo un approccio di tipo gerarchico, la flessibilità per gli attori nazionali nel discostarsi da questi requisiti risulterebbe sufficientemente basso.

Andando a definire solo gli aspetti fondamentali, le Direttive Europee possono fornire la flessibilità necessaria per eseguire gli standard precedentemente concordati; questo potrebbe anche essere il primo passo verso lo sviluppo di un trattamento fiscale comune europeo delle EFP, precedentemente non disponibile a livello dell'Unione. Questo approccio potrebbe essere particolarmente indicato per la questione della tassazione, in quanto area di competenza tipicamente soggetta alla sovranità nazionale.

L'armonizzazione delle normative nazionali sulle EPF attraverso una Direttiva creerebbe uno strumento efficace per ridurre gli ostacoli transfrontalieri legati alle stesse. Le barriere al Mercato Unico come ad esempio i rischi legali e i costi creati dalle differenze di legislazione nazionale sarebbero facilmente superati, senza contare che le

società decise ad utilizzare gli schemi di partecipazione finanziaria per espandere la propria attività oltre i confini nazionali otterrebbero un ulteriore vantaggio in fatto di risparmio sui costi (International Association for Financial Participation 2010).

Ad ogni modo, essendo una Direttiva Quadro basata su definizioni ed elementi di stampo generale, tale strumento potrebbe essere ostacolato da una collisione con le varie legislazioni nazionali, principalmente dovute alle fondamentali differenze nelle tradizioni giuridiche ed economiche; inoltre, per quanto relativamente bassi, i costi di adeguamento delle aziende al regime previsto dalla normativa europea devono essere necessariamente presi in considerazione, specie per le aziende che abbiano già adottato un regime di EFP di stampo nazionale o comunque abbiano sviluppato autonomamente un piano di espansione dell'attività oltre i confini nazionali.

b) Regime Comune Europeo sulle EFP (regime facoltativo)

Un Regime Comune Opzionale Europeo sulle EFP fu suggerito all'Own Initiative Opinion dell'European Economic and Social Committee nel 2010⁴⁹ come approccio completamente nuovo alla creazione di una struttura normativa sulle EFP a livello comunitario. Lo scopo prefissato è quello di costituire una normativa comunitaria sui contratti del tutto facoltativa, parallela alla legislazione nazionale sulle EFP, fornendo sia ai dipendenti che ai datori di lavoro un'opzione tra i due diversi regimi: quello nazionale e l'altro basato sulla normativa europea.

L'approccio, basato sul mercato, sarebbe attuato tramite modalità legate alla concorrenza⁵⁰, consentendo un più elevato grado di flessibilità per gli attori nazionali.

Nella propria Risoluzione del 2014 il Parlamento Europeo descrive un potenziale Regime Comune Europeo sulle EFP:

“(Il Parlamento Europeo) guarda con interesse a un potenziale 29° piano di partecipazione quale quadro giuridico unico e facoltativo, aperto ai datori di lavoro di tutta l'Unione, che rispetti gli ambiti di competenza degli Stati membri in materia di diritto fiscale e del lavoro e comprenda i seguenti aspetti:

⁴⁹ SOC-371, CESE 1375/2010

⁵⁰ Concorrenza intesa come regime verticale di interazione tra più parti, dove l'Unione Europea non intervenga tramite le proprie normative

a) un insieme di modelli di sostegno semplici, elementari e di base elaborati secondo esempi di migliori prassi per aziende di ogni tipo e dimensione;

b) un approccio basato sul mercato secondo il quale il regime unico è utilizzato soltanto dalle imprese che lo reputano utile;

c) il riconoscimento delle differenze nella cultura giuridica degli Stati membri ottenuto permettendo che i regimi nazionali continuino a esistere in parallelo;

d) il miglioramento della trasparenza e dell'accesso alle informazioni per agevolare la stessa attuazione in diversi Stati membri;

e) l'applicabilità a livello nazionale e/o dell'Unione, a seconda dei casi, senza che vi sia una limitazione alle imprese transfrontaliere, tenendo in considerazione le questioni fiscali e i rischi finanziari per i dipendenti;

(Il PE) ritiene che la valutazione d'impatto di un 29° piano contribuirebbe a esaminare i possibili modi per creare condizioni di parità e impedire che l'internazionalizzazione delle imprese sia ostacolata”

Dal momento che lo scopo perseguito dal Common European Regime sulle EFP corrisponderebbe alla riduzione degli ostacoli causati da diversi quadri nazionali, l'istituzione ed il funzionamento del mercato interno possono essere considerati come suo obiettivo principale, quindi una proposta in tal senso potrebbero basarsi sull'Art. 114 del TFUE⁵¹ sul riavvicinamento delle legislazioni, come base legale di supporto. Allo stesso tempo il lato negativo di questo approccio è che tale regime risulterebbe lontano dall'essere onnicomprensivo, andando per esempio ad escludere gli aspetti inerenti al diritto del lavoro o i problemi legati alla tassazione; pertanto, l'attuazione di un tale sistema dovrebbe essere incorporato in un piano di maggiore ampiezza. Sarebbe quindi importante che siano adottate delle misure per porre le basi per la successiva progettazione e adozione di tale Regime Comune, tra cui una valutazione d'impatto economico, normativo e fiscale. Infatti, nella sua risoluzione su EFP del 14 Gennaio

⁵¹ quando l'attività proposta mira a migliorare le condizioni di instaurazione ed il funzionamento del Mercato Interno, eliminando o prevenendo gli ostacoli derivanti da disparità, o potenziali disparità, tra le legislazioni degli Stati Membri, l'attività in questione può essere considerata come rientrante nel campo di applicazione dell'Art. 114 del TFUE (decisione della European Court of Justice. 1995, C-350/92. Spain v Council. 1995. ECR I-1985)

2014 il Parlamento Europeo stesso ha chiesto una valutazione d'impatto, statuendo che lo stesso:

“invita la Commissione, in seguito alla pubblicazione della valutazione d'impatto indipendente e in collaborazione con le organizzazioni per la partecipazione finanziaria dei dipendenti, gli Stati membri e, ove opportuno, le parti sociali, a prendere in considerazione lo sviluppo di un insieme di orientamenti di base per la riuscita dei piani di PFL, che includa i seguenti elementi:

a) orientamento agli obiettivi: le imprese dovrebbero fissare gli obiettivi del piano di PFL al fine di selezionare il modello più adatto a loro e avere maggiori possibilità di conseguire il risultato desiderato; prima dell'introduzione è opportuno che i piani di PFL siano oggetto di consultazione da parte dei lavoratori o dei loro rappresentanti; gli accordi collettivi non devono essere compromessi da accordi sui piani di PFL;

b) flessibilità nel funzionamento e carattere volontario: la PFL opera diversamente nei vari settori, nelle imprese di diverse dimensioni e tipo nonché nei diversi Stati membri; la decisione di sviluppare e attuare un piano di PFL dovrebbe pertanto essere adottata a livello di impresa, in funzione del diritto e delle prassi nazionali vigenti e tenendo conto della situazione finanziaria dell'impresa;

c) carattere supplementare/complementare rispetto alla remunerazione contrattuale: qualsiasi modello di PFL dovrebbe aggiungersi alla retribuzione di base e ai diritti contrattuali del lavoratore, non sostituirsi ad essi;

d) adesione volontaria per i dipendenti: la PFL è uno strumento che offre ai lavoratori una scelta su come trarre beneficio da un rapporto finanziario più stretto con il datore di lavoro; sia l'adesione che la dissociazione dovrebbero essere facoltative per il singolo lavoratore, ma la PFL deve essere comunque a disposizione dell'intera forza lavoro dell'impresa, compresi i lavoratori a tempo parziale, senza discriminazioni, allo scopo di conseguire una reale inclusione;

e) negoziazione delle parti sociali: laddove le prassi e gli usi nazionali includano le parti sociali a livello aziendale, i piani di PFL dovrebbero essere negoziati dalle parti sociali pertinenti a livello locale, stabilimento per stabilimento, o a livello di azienda per rispondere alle specifiche condizioni e circostanze dell'impresa e della sua

forza lavoro; tali piani non dovrebbero discriminare i lavoratori sulla base dell'appartenenza al sindacato o per le ragioni di cui all'articolo 10 TFUE;

f) informazioni chiare: è necessario che ai dipendenti siano fornite simili informazioni relative ai rischi e ai diritti annessi all'adesione a un piano di PFL, compreso qualsiasi periodo di acquisizione: la decisione di aderire a un piano di PFL dovrebbe basarsi sul consenso informato del dipendente, in piena consapevolezza dei propri diritti, degli obblighi e dei rischi sottostanti nonché degli effetti fiscali all'atto dell'adesione e delle condizioni che si applicheranno quando lascerà l'impresa o il piano, quali che siano le circostanze;

g) coinvolgimento nella governance: a seconda del piano, un datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore o i lavoratori a partecipare direttamente alla governance dell'impresa; in tale eventualità i diritti e le responsabilità dovrebbero essere definiti con chiarezza e congiuntamente;

h) se la condivisione della proprietà è il modello concordato, è preferibile la proprietà condivisa delle quote, ad esempio in un fondo; in tale modello, le quote devono essere assegnate in modo tale da non accrescere le differenze di retribuzione esistenti;

i) l'urgente necessità di proteggere attraverso un'assicurazione la partecipazione finanziaria dei dipendenti in caso di fallimento dell'impresa;

j) la necessità di tenere sempre in considerazione l'impatto sulla parità di genere all'atto di concordare piani di PFL;

k) trasparenza: le informazioni sulla situazione economica dell'azienda interessata e le informazioni sui rischi correlati devono essere sempre a disposizione dei lavoratori interessati.”⁵²

Il Regime Comune facoltativo comporta, come primo effetto di garanzia per i business europei, l'utilizzo di uno schema EFP sulla base di una singola normativa; inoltre lascerebbe la decisione sulla sua applicazione al mercato e sarebbe quindi scelto solo quando le parti interessate ritengano che possa portare ad un vantaggio. Le specifiche impostazioni delle normative nazionali, espressioni di diverse tradizioni giuridico-

⁵² P7_TA(2014)0013, recital 20

culturali, sarebbero così rispettate, rendendo il sistema più accettabile anche dal punto di vista politico

Altro aspetto fondamentale sul quale costruire l'impianto del "Regime Comune Europeo sulle EFP" corrisponde all'integrazione delle normative nazionali, volgendo il proprio sguardo alla loro armonizzazione. Ciò partendo dall'eliminazione degli ostacoli per la realizzazione completa del mercato unico, derivanti in gran parte dallo sviluppo eterogeneo delle legislazioni nazionali in materia di EFP negli Stati Membri. Schemi di EFP sono stati introdotti solo di recente in alcuni paesi, mentre in altri sono supportati da una tradizione più lunga. A seconda delle diverse tradizioni nazionali, della cultura aziendale e dell'atteggiamento dei partner sociali, le partecipazioni finanziarie variano grandemente sia nella forma che nell'estensione all'interno degli EU-28.

Dunque la densità media di regolamentazione nazionale esistente sulle EFP in tutta l'Unione Europea è decisamente diversa, vale a dire molto bassa. Mentre in alcuni Stati, come ad esempio Francia e Regno Unito, sono riconosciuti tutti i principali tipi di EFP che potrebbero essere riportati nel Regime, la maggior parte degli Stati membri prevede una regolamentazione esclusivamente per uno o due schemi; inoltre non è raro rintracciare regolamentazioni ancora a livello rudimentale, come nel caso di Estonia e Lussemburgo. Proprio in casi come questi il regime andrebbe ad introdurre un impianto normativo coerente per la prima volta, fornendo un quadro normativo di base senza avere alcuna sovrapposizione con le legislazioni nazionali.

Per quanto riguarda invece le principali problematiche legate all'utilizzo di tale mezzo, queste riguardano in particolar modo la necessità di un suo utilizzo pratico per poter materialmente testare il suo potenziale; dunque solo quando i soggetti interni al mercato sceglieranno di avvalersene i governi, di conseguenza, saranno attratti dall'idea di dare vita ad una normativa che rispecchi le norme ivi presenti. Se le regole del Regime Comune europeo dovessero rivelarsi non sufficientemente allettanti si presenterebbe materialmente il rischio di non essere riprese da datori di lavoro e dipendenti; questo potrebbe derivare sia da una mancanza di consapevolezza circa il nuovo strumento, sia da un'incertezza riguardo i suoi contenuti. Qualora la Commissione decida di perseguire questo approccio, sarà dunque di fondamentale importanza accompagnare l'introduzione della nuova normativa con una campagna di sensibilizzazione e di informazione

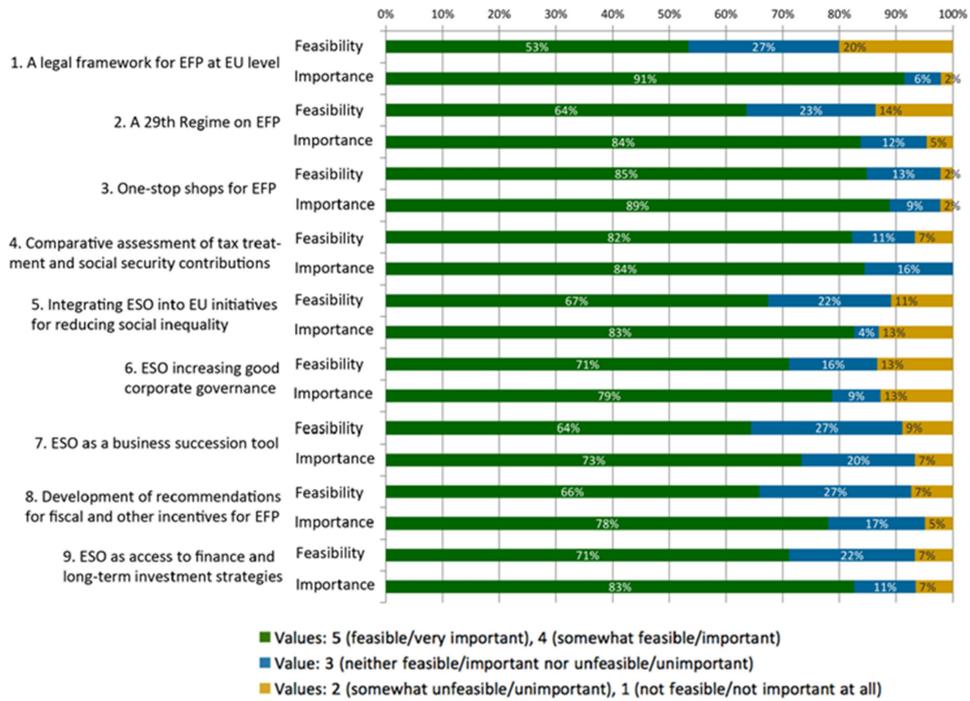
adeguate; inoltre, vista la novità dello strumento, esiste poca esperienza per la sua implementazione.

8.5 FOLLOW-UP E CONSULTAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

Nel contesto del Progetto Pilota è stata organizzata a Bruxelles, nel gennaio 2014, una conferenza intitolata “Taking Action: Promotion of Employee Share Ownership”. Tale evento ha riunito rappresentanti di alto livello di tutti i gli stakeholders inseriti nella policy-making dell'Unione Europea, per discutere le opzioni di promozione in Europa delle EFP, seguendo un Programma di priorità basato sulla Risoluzione del Parlamento Europeo del Gennaio 2014.

Per ricevere risposte indicative da parte degli stakeholders per quanto riguarda la loro valutazione della fattibilità generale, nonché dell'importanza delle principali conclusioni della conferenza, e quindi dei principali punti di azione del Progetto Pilota, gli stessi sono stati sottoposti ad un questionario online⁵³. Nove delle undici domande formulate hanno puntato a valutare la fattibilità delle misure in questione e l'importanza dei prossimi passi da adottare per la promozione della EFP.

⁵³ <http://www.intercentar.de/de/pilot-project-efp/questionnaire/>.



Nel complesso, il feedback positivo dell'indagine indica il parere favorevole da parte degli stakeholders alla possibilità di intraprendere azioni per promuovere le EFP in futuro.

CAPITOLO III

SCHEMI EFP APPLICATI NEI PAESI DI COMMON LAW E CIVIL LAW

1. LE SOCIEDADES LABORALES SPAGNOLE

Il concetto spagnolo di *Sociedades Laborales* (società dei lavoratori) è l'unico piano di Employee Share Ownership in tutta l'Unione Europea realizzato su larga scala nelle piccole e micro imprese, il che lo rende di particolare interesse per le decisioni di politica economica.

Una *Sociedad Laboral* (SL) è una specifica forma di società spagnola, che non trova corrispondenza nell'esperienza di nessun altro paese dell'Unione Europea. Si tratta di una forma societaria poco costosa, la cui maggioranza è di proprietà dei dipendenti a tempo indeterminato: questi devono possedere oltre il 50 per cento delle azioni della società, mentre nessun socio che non sia lavoratore a tempo indeterminato può possedere più di un terzo (33%) del capitale azionario della società (ad eccezione di enti pubblici, che ne possono possedere fino al 49%). A differenza delle società cooperative si basa sulle share ownership (sottoscrizione di azioni) ed è consentita la partecipazione al capitale di soggetti non-dipendenti.

Essendo in grado di garantire una maggiore stabilità del lavoro ai propri lavoratori-azionisti, i quali ne controllano gli organi direttivi, queste società possono essere direttamente fondate come SL, oppure usufruire del corrispondente regime tramite una conversione in tale forma di una società tradizionale.

Le *Sociedades Laborales* sono regolamentate dalla “Law on Workers Companies” del 1986, emendata in modo sostanziale nel 1997 (Legge 4 Marzo 4/1997)⁵⁴. Come già indicato queste possono essere fondate come SL, società di proprietà dei lavoratori dipendenti, oppure possono assumere la qualifica di Worker-owned Company dopo la costituzione, qualora presentino determinati prerequisiti.

⁵⁴ La legislazione applicabile alle SL in Spagna può essere rintracciata nella pagina web dell'Osservatorio Espanol de la Economia Social <http://www.observatorioeconomiasocial.es/area-juridica-sociedades-laborale.php?PHPSESSID=f1163852650a6c4a960b8d1ae99e6>

Ne esistono due forme differenti: la Sociedad Anonima Laboral (SAL), per la quale è previsto un capitale minimo sottoscritto di 60.000 euro, e la Sociedad Limitada Laboral (SLL), per la quale invece il capitale minimo corrisponde a 3.000 euro. I lavoratori a tempo indeterminato devono possedere necessariamente più del 50% delle azioni societarie, mentre gli azionisti non dipendenti non possono possedere più di un terzo del capitale totale (ad eccezione delle SL parzialmente possedute dallo Stato spagnolo, da autorità locali o comunità autonome, nel qual caso la proprietà pubblica può raggiungere una percentuale fino al 50%).

L'atto costitutivo deve contenere norme sul trasferimento di azioni: nel caso in cui un azionista dipendente lasci l'azienda dovrà vendere le proprie azioni seguendo un ordine stabilito di preferenza. Innanzitutto tali azioni devono essere offerte ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato che non siano già workers-owners (per promuovere il mantenimento di un'ampia proprietà da parte dei lavoratori); successivamente si prevede l'offerta delle stesse agli workers-owners già in possesso di uno stock azionario, e a seguire agli azionisti che non siano dipendenti della società; infine è la società stessa ad avere la possibilità di acquisire le azioni, nel caso in cui nessuno dei soggetti sopra indicati intenda rilevarle.

Ogni Sociedad Laboral deve necessariamente stabilire uno speciale fondo per la compensazione delle perdite ammontante al 20% dei propri profitti. Il rimanente 80% dei profitti può essere distribuito tra i soci o attribuito ad una riserva volontaria destinata ad aumentare il capitale proprio della compagnia e dunque il valore delle azioni. Se il fondo di compensazione ammonta al 25% dei profitti annuali, la società beneficia di un'esenzione del 99% sull'imposta sul trasferimento dei capitali. I disoccupati che intendano partecipare ad una SL avranno la possibilità di ricevere le loro indennità di disoccupazione come un unico pagamento forfettario (al posto dei pagamenti mensili per tutta la durata della disoccupazione), a condizione che contribuiscano alla formazione o all'aumento del capitale di una Sociedad Laboral.

Per di più, le Sociedad Laborales godono di un'esenzione da: 1) tasse in relazione alla costituzione di una società e alla trasformazione di una SLL in una SAL o viceversa, così come sugli aumenti di capitale; 2) atti notarili sui trasferimenti alla società, così come atti notarili sui debiti obbligazionari e titoli obbligazionari. Questi incentivi vengono applicati solo alla costituzione della SL.

Nonostante la mancanza di solidi incentivi fiscali le *Sociedades Laborales* sono fiorite nell'ultimo quindicennio e hanno dimostrato la propria capacità di generare un'occupazione stabile e durevole nel tempo. I tassi di sopravvivenza sono leggermente superiori a quelli delle aziende convenzionali: più del 50% delle SL sopravvive ai primi cinque anni. Il motivo del loro successo è che dal 1985 i disoccupati possono sfruttare i loro sussidi di disoccupazione come somma forfettaria, al fine di avviare una nuova SL o di ricapitalizzare una SL già esistente. Il numero di SL di start-up è tuttavia in seguito diminuito quando questo beneficio è stato esteso ai lavoratori autonomi.

2 RILANCIARE UNA SHARE ECONOMY: LE EFP NEL REGNO UNITO

Nel sistema del Regno Unito più governi si sono impegnati, in successione, a sostenere piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori ed a promuovere la diffusione dell'azionariato individuale per motivi sia ideologici che pragmatici; tra questi la promozione di un regime societario più democratico, lo sviluppo dei mercati finanziari ed il perseguimento di un maggiore benessere sociale.

In particolar modo nel 2012 l'allora Governo commissionò la "Nuttall Review of Employee Ownership", la quale fornì una valutazione completa della situazione di azionariato dei dipendenti nel paese, nonché una proposta relativa ad una vasta gamma di iniziative per l'ampliamento, in particolare, del modello di business della employee ownership nell'economia britannica (Nuttall revisione 2012). Secondo la Revisione Nuttall la employee ownership corrisponde a "una partecipazione decisamente rilevante all'interno del business per tutti i dipendenti" e che, aggiunge inoltre, "va ben al di là della partecipazione finanziaria. La posizione dei dipendenti deve sostenere tutte le strutture organizzative della società".

In termini di riforme legislative, nel 2013 il Governo britannico riformò il Companies Act del 2006 a favore dei cosiddetti ESPs (Employee Stock Purchase Schemes) e ancora, nel 2014, introdusse un sistema di esenzioni fiscali per le proprietà "indirette" di azioni a favore dei dipendenti, tramite gli EOTs (Employee Ownership Trust).

Tutti i piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti rientrano in una delle seguenti categorie: piani caratterizzati da agevolazioni fiscali e piani non agevolati.

Il regime di “tax advantaged share” e di “share option plan“ godono di notevoli esenzioni fiscali e sui contributi previdenziali (NIC), come stabilito in primo luogo nell’ Income Tax Act del 2003, in particolare per i dipendenti. I piani privi di esenzioni possono essere invece introdotti a discrezione del datore di lavoro, ma non partecipano ovviamente ad alcun regime speciale di sgravio fiscale. Inoltre i sistemi avvantaggiati devono necessariamente conformarsi alla normativa prevista dal diritto tributario del regno Unito mentre gli altri sono caratterizzati da un maggior grado di flessibilità, potendo essere utilizzati per la concessione di azioni, opzioni o liquidità senza la necessità di attenersi ai requisiti previsti per i tax advantaged plans. Andiamo ora ad analizzare più in dettaglio le caratteristiche degli ESPs attualmente operativi nel Regno Unito.

a) Tax-advantaged Share Plan

Share Incentive Plan (SIP) – Lo schema dello Share Incentive Plan è stato introdotto nel Finance Act del 200 per sostituire la precedente regolamentazione del 1978; inoltre un discreto numero di modifiche lo ha reso nel tempo uno strumento più flessibile.

La società datore di lavoro dà vita ad un trust per svolgere la funzione di intermediario nella ripartizione delle quote azionarie tra i dipendenti. Le azioni potranno essere assegnate senza alcun costo (“*free shares*”), con uno sconto, o a prezzo pieno (“*partnership shares*”); il datore di lavoro può anche corrispondere ai dipendenti una particolare categoria di azioni denominate partnership shares (“*matching shares*”). Inoltre è prevista la possibilità di un reinvestimento in ulteriori stock azionari dei dividendi distribuiti a tutte le azioni (“*dividend shares*”).

Ogni schema è soggetto a requisiti specifici che conferiscono notevoli vantaggi fiscali sia ai dipendenti che all'azienda datore di lavoro, i quali in genere assumono la forma di un'esenzione dell'imposta sul reddito personale e contributi previdenziali.

Il piano deve necessariamente ricomprendere tutti i dipendenti, con la possibile esclusione di quelli impiegati da meno di 18 mesi, e le stesse disposizioni generali devono valere per tutti i partecipanti. Le esenzioni fiscali sono valide per tutte le versioni del piano dopo che le azioni siano state possedute per cinque anni, o prima se il dipendente ha terminato il suo impiego a causa di un infortunio, invalidità, pensione o

morte; inoltre le azioni vendute subito dopo il ritiro sono esenti da imposta sulle plusvalenze.

Regolamentazioni specifiche per ogni tipo di “premio” sono le seguenti:

- le *free shares* non possono essere ritirate dal trust prima di un periodo che va dai tre ai cinque anni. Tuttavia, se il lavoratore ritira le azioni, o il suo rapporto di lavoro cessa tra il terzo e il quinto anno per motivi diversi da quelli indicati sopra, l'imposta sul reddito personale ed i contributi previdenziali sono dovuti con riferimento al minore tra il valore di mercato alla data di assegnazione e il valore di mercato al momento del ritiro o della cessazione. Se il rapporto di lavoro cessa per altre ragioni rispetto a quelle sopra esposte, prima della fine del periodo di detenzione di tre anni, si avrà un'imposizione completa sia dell'imposta sul reddito che dei contributi previdenziali. Il premio di azioni gratuite per i dipendenti ricompreso nel piano è limitato al valore di 3.600 sterline per ogni anno di imposta (dal 2014/2015).
- le *partnership shares* vengono acquistate dal trust utilizzando una parte della retribuzione lorda dei dipendenti, secondo l'accordo del dipendente con la società datore di lavoro. Le azioni vengono acquistate o tramite una detrazione mensile dalla paga o al termine di un periodo di accumulo specificato nell'accordo (fino a 12 mesi). Dopo la scadenza del periodo di detenzione di cinque anni, o dopo la cessazione del rapporto per le ragioni sopra esposte, il dipendente verrà esentato dall'imposta sul reddito, il datore di lavoro dal pagamento dei contributi previdenziali. Anche in questo caso, qualora il lavoratore dipendente ritiri le azioni, o il suo rapporto di lavoro cessi tra il terzo e il quinto anno per motivi diversi da quelli indicati sopra, l'imposta sul reddito personale ed i contributi previdenziali saranno pagabili in misura del minore tra il valore di mercato alla data di assegnazione e il valore di mercato al momento di ritiro o della cessazione.
- le *matching shares* possono essere offerte come premio, dalla società datore di lavoro, fino a due shares per ogni partnership share.; le prime vengono assegnate al dipendente nello stesso giorno in cui vengono acquisite le seconde. Il periodo di detenzione delle matching shares corrisponde a quello previsto per le free shares.
- per l'acquisto delle *dividend shares* possono essere utilizzate fino a 1500 sterline all'anno. Il periodo generale di detenzione per questa tipologia di azioni è tre anni.

Se queste azioni vengono ritirate o il rapporto lavorativo termina per motivi diversi da quelli indicati, entro cinque anni dalla loro acquisizione, il dipendente è responsabile per l'imposta sul reddito sui dividendi utilizzati per acquistare tali azioni; non vi è alcuna responsabilità riguardante i contributi previdenziali.

b) Tax-advantaged Share Option Plans

Savings-Related Share Option (SRSO) o Sharesave, introdotto nel 1980 dal Finance Act, è al momento il piano di partecipazione più popolare nel Regno Unito. Deve necessariamente essere applicato a tutti i dipendenti, ad eccezione di quelli con un periodo di servizio relativamente breve. La struttura di base prevede le seguenti caratteristiche: il dipendente stipula un contratto cosiddetto Save-as-you-earn (SAYE) con una banca designata, accettando di accantonare uno specifico ammontare mensile (dalle 5 alle 500 sterline) della retribuzione al netto delle imposte, per un periodo che va dai tre ai cinque anni, e dall'altro lato la società datore di lavoro gli garantisce share options per il numero massimo di azioni che egli sarà in grado di acquistare al prezzo di esercizio con i propri risparmi SAYE.

Per i contratti di questo genere il prezzo di esercizio delle azioni può essere fino al 20% inferiore al valore di mercato delle stesse, al momento dell'attribuzione. Alla scadenza del contratto SAYE il dipendente ha diritto di scegliere se esercitare l'opzione, oppure ritirare i propri risparmi ed il proprio bonus in contanti. Il dipendente dovrà comunque pagare un'imposta sulle plusvalenze in caso di vendita delle proprie azioni.

Il *Company Share Ownership Plan* (CSOP) fu introdotto nel 1984 come piano di share option facoltativo e rilanciato nel 1996, in seguito ad una modifica dei requisiti. Fondamentalmente si tratta di un piano facoltativo spesso limitato ai soli dirigenti, che può essere esteso ad un ventaglio di soggetti più ampio. Nella maggior parte dei casi è connesso alla performance aziendale, per esempio nel caso in cui uno dei presupposti per l'esercizio dell'opzione consista nel raggiungimento di un determinato obiettivo. Inoltre vengono applicati i seguenti requisiti: il valore delle azioni assegnate a ciascun dipendente non deve eccedere le 30.000 sterline; il prezzo di esercizio non può essere inferiore al valore di mercato al momento dell'assegnazione; il periodo di esercizio non può essere inferiore a tre e non superiore a dieci anni dopo l'assegnazione stessa.

Lo schema di *Enterprise Management Incentives* (EMI) fu introdotto nel 2000 dal Finance Act, con lo scopo di aiutare le piccole imprese a rischio più elevato ad assumere e mantenere personale altamente qualificato (questo si applica alle aziende con un patrimonio lordo di meno di 30 milioni di sterline). Le opzioni garantite non devono superare un valore di mercato di 250.000 di sterline per dipendente (incluso qualsiasi importo concesso sotto forma di CSOP) o di 3 milioni di sterline complessivamente. Se questi requisiti sono soddisfatti né il dipendente né il datore di lavoro saranno soggetti ad imposizione sul reddito o a contributi previdenziali, dovranno comunque pagare l'imposta sulle plusvalenze sull'eventuale vendita delle proprie azioni.

Molte compagnie ad oggi combinano uno o più tax-advantaged plans con i piani privi di tali incentivi fiscali; secondo un'indagine della European Company Survey, a cui hanno partecipato oltre 27.000 dirigenti in tutta Europa, condotta nel 2013 l'8,3% delle aziende nel Regno Unito offre ai propri dipendenti uno o più schemi di stock-ownership, mentre il 26,5% offre una qualche forma di partecipazione agli utili (o Profit Sharing).

3 LE EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP GESTITE DA INTERMEDIARI

Esiste oggi una tendenza europea all'utilizzo di intermediari come veicolo per il trasferimento delle azioni all'interno degli schemi di Employee Share Ownership Plan, in quanto tale soluzione garantisce una limitazione del rischio di investimento per gli azionisti dipendenti, permette di implementare gli investimenti cosiddetti "leveraged" (o investimenti tramite il ricorso al debito, con "leva finanziaria") e di mettere in comune i diritti di voto dopo l'acquisizione delle azioni. A livello macroeconomico le ESOP sostengono la produttività e la crescita aziendale, così come la stabilizzazione strategica della proprietà, contribuendo agli obiettivi prefissati all'interno della strategia Europa 2020.

Un buyout totale o parziale legato ad uno schema ESOP fornisce un veicolo ideale per facilitare le transizioni di proprietà e gestione di società ad alto flottante, ovvero di società in cui la maggioranza del capitale è in possesso di pochi soggetti, ma che per contro ha un elevato volume di titoli che viene scambiato sul mercato. Le ESOP di

solito comportano un prestito da parte della società datore di lavoro ad un trust, a beneficio dei dipendenti, il quale acquista azioni della società e ne distribuisce gli introiti attraverso rimesse periodiche sul conto di ciascun lavoratore della società. Il prestito è finanziato con pagamenti da parte della società al di fuori degli utili della società stessa, nonché dei dividendi ricavati dai titoli detenuti dalla ESOP. Questo campo di azione è stato individuato come uno dei principali obiettivi della raccomandazione del Consiglio d'Europa del Dicembre 1994, e di recente anche dalla Commissione Europea, la quale ha sottolineato esplicitamente l'importanza dei trasferimenti di proprietà ai dipendenti come una misura specifica per agevolare la successione delle attività commerciali nelle Piccole-Medie Imprese.

Andiamo adesso a trattare due esempi molto interessanti ed altamente rappresentativi di questa categoria di schema EFP: la "FCPE de reprise" francese e la "employee shareholder foundation" austriaca.

3.1 LA FCPE DE REPRISE FRANCESE

Nel 2006 fu introdotta nel sistema delle EFP francesi la cosiddetta "FCPE de reprise" (o in gergo tecnico "employee buyout mutual fund"), così da consentire ai dipendenti di prendere possesso dell'azienda loro datore di lavoro a condizioni preferenziali. Intesa come nuovo veicolo di successione commerciale, la FCPE ha come scopo principe la facilitazione del processo di successione nelle Small-Medium Enterprise non quotate. In sostanza è molto simile al suo corrispondente anglo-americano, l'Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Entrambi sono schemi di share ownership in cui l'acquisizione delle azioni attraverso un fondo fiduciario (operante come entità intermediaria) è finanziato da una quota dei profitti pagata in aggiunta al salario; entrambi possono utilizzare i fondi presi in prestito su una base "leveraged" (il cosiddetto effetto leva dei debiti di una società) ed entrambi hanno la capacità di creare una sostanziale proprietà dei dipendenti e possono essere utilizzati per finanziare piani di successione. Proprio come le ESOP, che devono la propria popolarità all'utilizzo come principale veicolo di successione dei business per le PMI, la francese "FCPE de reprise" crea di fatto un mercato per il trasferimento delle azioni dai soci non dipendenti

ai dipendenti, che è di grande importanza per le PMI non quotate che non hanno un mercato per la circolazione dei titoli.

Tuttavia nel 2012 sono state segnalate solamente un paio di FCPE. Appurati i vantaggi descritti e la lunga tradizione di EFP in Francia, la scarsa incidenza di questo strumento è quantomeno sorprendente; le grandi società di gestione patrimoniale (large asset management companies) sono più interessate a operazioni di private equity, ovvero a quell'attività finanziaria mediante la quale un investitore istituzionale rileva quote di una società bersaglio sia acquisendo azioni da terzi, sia sottoscrivendo azioni di nuova emissione, nonché alla gestione di piani di risparmio diversificati per i dipendenti. Tuttavia, questo sembra essenzialmente essere un problema causato dalla limitata conoscenza dell'esistenza tra i professionisti del settore finanziario in questione di simili piani.

3.2 LE EMPLOYEE SHAREHOLDERS FOUNDATIONS IN AUSTRIA

Alla fine del 1990 il governo austriaco iniziò una forte promozione della partecipazione finanziaria dei dipendenti, spinto dalla necessità di aumentare la propria competitività nei confronti delle crescenti economie dell'Europa dell'est, dalla volontà di attenersi ai piani di sviluppo indicati dall'Unione Europea e dall'imminente privatizzazione di alcune grandi imprese di proprietà statale. Una dichiarazione del governo ha annunciato nell'autunno 2013 che, nel contesto di una riforma fiscale promossa dallo stesso, sarebbero state raddoppiate le esenzioni fiscali esistenti per il sistema di azionariato e che sarebbero stati introdotti ulteriori incentivi per gli schemi di Profit Sharing. La legge sulla Capital Market Offensive del 2001 ha modificato la legge sull'imposta sul reddito austriaca (la cosiddetta ITL) in relazione alla tassazione delle fondazioni private; si sentì in particolar modo il bisogno, in vista della futura privatizzazione delle grandi imprese statali, dell'istituzione di un modello di "proprietà strategica" dei dipendenti. Una forma di business già esistente, la fondazione privata, fu scelta per servire da mezzo ideale per l'enucleazione degli schemi EFP. Laddove molte grandi imprese privatizzate utilizzavano una fondazione privata come intermediario, altre invece

iniziarono ad utilizzare una nuova forma di intermediazione ricorrendo alla cosiddetta “employee participation foundation”.

La employee participation foundation detengono ed acquistano azioni, esercitano i diritti di voto e trasferiscono i ricavi ai dipendenti⁵⁵. In contrasto con gli ESOP, i beneficiari dei piani costruiti su tale nuovo istituto, i quali godono di agevolazioni fiscali, possono essere anche dipendenti in pensione oppure familiari dei dipendenti stessi. Una fondazione di questo tipo può essere utilizzata solo per le azioni di società nazionali. La società datore di lavoro può dedurre dal proprio reddito il valore delle azioni proprie e del denaro utilizzato per l'acquisto delle quote trasferite alla fondazione, così come i costi di costituzione e di funzionamento della fondazione.

4. FOCUS: LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI IN ITALIA

4.1 INTRODUZIONE

Il tema della partecipazione finanziaria dei lavoratori, ricompreso nel più ampio dibattito riguardante lo sviluppo di un sistema economico basato su valori democratici, emerge nel confronto politico italiano al termine degli anni '20, attraverso la presentazione di alcuni progetti di legge - tutti rimasti tali - in materia di azionariato degli operai e partecipazione agli utili della società. Inserito con poca fortuna nel Codice Civile e, successivamente, nella Carta Costituzionale (di cui si tratterà nel paragrafo successivo), il tema è stato spesso oggetto di studio e discussione in ambito dottrinale, sindacale e politico, senza raggiungere una concretizzazione normativa che ne consentisse la definitiva introduzione nel contesto economico italiano. Alla mancata diffusione dell'istituto della partecipazione finanziaria dei lavoratori ha contribuito anche lo specifico contesto delle relazioni industriali italiane, all'interno del quale si registra una decisa opposizione da parte dei datori di lavoro (Confindustria) e di una

⁵⁵ In alcune aziende le azioni sono possedute dai dipendenti, mentre le fondazioni accumulano gli introiti ed esercitano i diritti di voto. In questo caso la tassazione applicata è differente.

importante porzione del movimento sindacale (CGIL), al quale si è invece contrapposto il deciso appoggio della CISL. Il timore degli oppositori è quello di un abbandono della logica pluralistica sulla quale si fonda il sistema industriale italiano, come applicato dal dopoguerra ai nostri giorni, a favore di uno schema meno conflittuale (e dunque meno capace di far valere le ragioni dei dipendenti) ed eccessivamente permissivo⁵⁶. Ad oggi è in corso di valutazione in Senato il disegno di legge 1051/2015, formulato con l'idea di dare finalmente una normativa effettiva all'istituto della partecipazione finanziaria dei lavoratori, andando a recepire la linea di azione ribadita ancora una volta a livello di Unione Europea tramite i dati raccolti dal Rapporto PEPPER IV.

4.2 IL QUADRO LEGALE

Come già anticipato i principali riferimenti legislativi sono contenuti nella Carta Costituzionale e nel Codice Civile. Prendendo in considerazione la prima, è necessario richiamare gli articoli 46 e 47 comma 2:

- questo quanto previsto dall'articolo 46:

«Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende».

- per quanto riguarda l'articolo 47, comma 2 invece:

«La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito. Favorisce l'accesso del risparmio popolare, alla proprietà dell'abitazione, alla proprietà diretta coltivatrice e al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese».

Nonostante tali disposti normativi, spesso utilizzati come giustificazione dell'esistenza di un istituto corrispondente alla partecipazione finanziaria dei lavoratori nel nostro paese, gli sforzi per il riconoscimento della rilevanza di tali strumenti non ha trovato mai sbocco in un dettato legislativo *ad hoc*, principalmente a causa dell'indeterminatezza delle previsioni costituzionali. Infatti nell'art.46 ha trovato

⁵⁶ .C. Albini, "L'impresa al Plurale, Quaderni della partecipazione nn. 7/8" (2001)

un'apertura solo l'aspetto legato alla partecipazione dei dipendenti alla gestione dell'impresa, mentre nel secondo comma dell'art.47 il "favore per l'accesso" è interamente riferito al risparmio popolare, senza alcuna specificazione riguardante il solo risparmio dei dipendenti o l'investimento del singolo imprenditore.

Vista l'indeterminatezza del dettato costituzionale in materia, il quadro normativo di riferimento viene individuato, nella sua ossatura di base, negli articoli 2349 e 2441, comma 8 del Codice Civile. Anche in questo caso l'impianto legislativo non è stato considerato, specialmente all'interno del dibattito dottrinale, sufficiente per ottenere una diffusione socialmente rilevante dell'istituto in questione. Difatti, per ottenere un significativo miglioramento del clima partecipativo delle relazioni industriali, fu individuata come necessaria la predisposizione di solidi incentivi fiscali, oltre che di regole giuridiche certe e trasparenti⁵⁷. Negli anni '90 alcuni progetti di riforma del quadro legale, come ad esempio la Proposta di Legge 2499/1996⁵⁸ o ancora il Disegno di Legge 2661/1996⁵⁹, testimoniano un indubbio interesse verso l'istituto della partecipazione finanziaria dei lavoratori e, più specificamente, verso la partecipazione di tipo azionario. Lo stesso legislatore ha cercato di rilanciare l'idea di un più ampio utilizzo dell'istituto:

- il dettato dell'art. 48 comma 2 del TUIR⁶⁰, come modificato nel 1997, ha introdotto una disciplina del profilo fiscale più favorevole per le aziende che emettano nuove azioni a favore dei propri lavoratori subordinati⁶¹;
- tramite l'esercizio della delega sulla riforma dei mercati finanziari e delle società quotate⁶², è stata prevista una opzione di favore riguardante l'accesso al capitale

⁵⁷ TREU, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della Retribuzione* (1993)

⁵⁸ *Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti*,

⁵⁹ *Norme per la diffusione dell'azionariato tra i dipendenti delle società per azioni costituite per effetto della privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica*.

⁶⁰ Testo Unico Imposte sui Redditi

⁶¹ "In caso di sottoscrizione di nuove azioni ai sensi degli articoli 2349 e 2441, ultimo comma, Codice Civile, anche se emesse da società controllate e controllanti, il valore delle predette azioni non concorre a formare il reddito del dipendente"

⁶² In caso di sottoscrizione di nuove azioni ai sensi degli articoli 2349 e 2441, ultimo comma, Codice Civile, anche se emesse da società controllate e controllanti, il valore delle predette azioni non concorre a formare il reddito del dipendente

azionario da parte dei lavoratori, andando a configurare una disciplina di sostegno per società quotate, così da incentivare i piani di *stock options*⁶³.

Attualmente è stata presentata in Senato e discussa la versione provvisoria di un disegno di legge sulla partecipazione dei dipendenti alle imprese⁶⁴, avente l'obiettivo principale di raggruppare in un unico disegno di legge tutte le proposte formulate nell'ultimo decennio in materia di partecipazione finanziaria dei lavoratori⁶⁵ e di realizzare una totale ed effettiva attuazione dell'articolo 46 della Carta Costituzionale, andando a definire un istituto organico inteso nella duplice accezione di partecipazione dei lavoratori, attraverso i propri rappresentanti, agli organi amministrativi dell'azienda datore di lavoro e nella partecipazione tramite la predisposizione di schemi di azionariato. Scendendo nel particolare, il disegno di legge 1051/2015 (con primo firmatario Maurizio Sacconi) si basa principalmente sui seguenti punti:

- partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza (organo di sorveglianza) delle SPA che abbiano scelto di adottare, nell'atto di costituzione, un sistema di tipo dualistico;
- partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, eletti dai lavoratori dipendenti della società e dai sindacati più rappresentativi, al consiglio di amministrazione (organo di gestione dell'impresa) delle società per azioni, all'interno delle quali l'amministrazione e il controllo vengono svolti conformemente alle previsioni dell'articolo 2409 sexiesdecies del Codice civile;
- istituzione di piani di partecipazione dei dipendenti tramite l'assegnazione di azioni/quote, seguendo dunque il modello della Employee Share Ownership.

Il disegno di legge prende in considerazione le precedenti esperienze di partecipazione dei lavoratori sviluppatesi nel contesto europeo, andando a perseguire un equilibrio tra l'impulso politico-istituzionale, corrispondente alle iniziative di stampo legislativo, e l'indispensabile ruolo della contrattazione collettiva, massima espressione del dialogo con le parti sociali. Si compone di 18 articoli suddivisi in due capi:

- Il primo Capo del disegno di legge 1051/2015 è incentrato sulla partecipazione dei dipendenti agli organi di gestione dell'impresa. Innanzitutto viene regolata la

⁶³ Ovvero l'attribuzione del diritto a sottoscrivere azioni ai lavoratori dipendenti

⁶⁴ Disegno di legge 1051/2015 (primo firmatario Maurizio Sacconi)

⁶⁵ Vale a dire i ddl n. 803/2008, ddl n. 964/2008, ddl n. 1307/2008, ddl n. 1531/2009 e 2572/2011

partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al Cds⁶⁶ delle società che: utilizzino lo schema previsto per le SPA o che siano costituite come Società Europea, che abbiano scelto di utilizzare il sistema dualistico secondo le disposizioni previste dagli articoli da 2409-octies a 2409-quaterdieces del Codice Civile e che abbiano più di 150 lavoratori dipendenti. Nelle imprese così strutturate, in seguito ad una richiesta delle rappresentanze dei lavoratori (o di una minoranza qualificata delle stesse), deve essere predisposta la partecipazione di rappresentanti nel Cds per un numero non inferiore ad 1/5 e non superiore alla metà dei soggetti totali. Anche i criteri fondamentali per la ripartizione dei posti all'interno del consiglio sono indicati dal disegno di legge, salva la previsione per l'autonomia collettiva di stabilire diversamente, sempre realizzando una ripartizione equa tra i membri originariamente designati ed i membri delle associazioni sindacali.

In secondo luogo vengono predisposte le basi normative per le imprese che siano costituite in forma di SPA e che applichino, secondo quanto previsto dallo statuto, il sistema di gestione/controllo monistico. In tali società, sempre su richiesta delle rappresentanze dei lavoratori, deve essere predisposta la partecipazione di rappresentanti nel Cda in numero non inferiore ad 1/5 e non superiore ad 1/3 dei membri totali. Per entrambe le tipologie di società viene inoltre regolata la procedura elettorale dei soggetti suddetti, tramite l'indicazione dei criteri di base ai quali le procedure previste debbano necessariamente attenersi.

- Il secondo Capo del disegno di legge 1051/2015 è incentrato sulla partecipazione azionaria dei dipendenti dell'impresa datore di lavoro. Vista l'inadeguatezza degli strumenti presenti all'epoca della formazione del disegno di legge, caratterizzati da costi eccessivi e procedimenti eccessivamente complessi, nonché dalla mancanza totale di politiche di incentivazione e di condivisione delle informazioni riguardanti l'azionariato dei lavoratori, si è scelto di istituire uno schema di partecipazione finanziaria caratterizzato dai seguenti elementi:

- innanzitutto i piani di azionariato devono essere attuati tramite la fondazione di società di investimento a capitale variabile, i cosiddetti "fondi comuni d'impresa";

- le azioni delle società interessate vengono assegnate al fondo comune d'impresa, il quale a sua volta assegna proprie azioni ai lavoratori dipendenti come contropartita;

⁶⁶ Consiglio di Sorveglianza

- l'adesione dei dipendenti allo schema applicato deve essere libera e scevra da ogni tipo di discriminazione;
- è inoltre necessario che il piano di azionariato dei dipendenti preveda un periodo minimo di possesso delle azioni del fondo da parte degli aderenti, che non può essere inferiore a tre anni;
- è infine previsto un sistema di agevolazioni fiscali utile a favorire un investimento a medio e lungo termine, ferma la possibilità di uscire dal piano nel caso in cui vi siano cambiamenti nella proprietà o nell'organo di controllo.

Per una maggiore comodità del lettore si allega il testo integrale del disegno di legge al termine dell'elaborato.

4.3 PRINCIPALI ESPERIENZE DI AZIONARIATO DEI LAVORATORI

In Italia l'utilizzo di schemi di azionariato dei lavoratori ha avuto tra i propri motivi principali di diffusione, comunque modesta, l'utilizzo degli stessi all'interno di piani di privatizzazione di società pubbliche. Esemplificativa della categoria l'intesa raggiunta nel 2000 dalla società Dalmine, leader nel mercato dei tubi di acciaio, caratterizzata da un accordo che configurava la possibilità della presenza di un rappresentante dei dipendenti azionisti nel consiglio di amministrazione dell'azienda: in concreto l'intesa avviava un vero e proprio piano di azionariato per i circa 4000 lavoratori dipendenti della Dalmine, il quale sarebbe stato realizzato entro un anno dalla stipula dell'accordo, tramite lo strumento dell'aumento di capitale, e sarebbe stato valido per un termine di 3 anni. I punti dell'intesa prevedevano:

- innanzitutto una partecipazione dei lavoratori attuata in forma individuale e volontaria, con possibilità di accesso per tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio da almeno un anno;
- un accordo volto ad escludere, per tre anni dalla sottoscrizione, la cessione delle azioni da parte del proprietario;
- infine i dipendenti azionisti sarebbero stati rappresentati da un'associazione denominata AssoDalmine, formata e composta dalle organizzazioni sindacali firmatarie

dell'intesa, con tanto di possibilità di nomina di un rappresentante all'interno del consiglio di amministrazione.

Nonostante le incoraggianti premesse l'accordo non riuscì a produrre gli effetti sperati a causa del mancato raggiungimento di un numero di adesioni almeno corrispondente al 2% del capitale sociale, causando di fatto la conclusione del progetto. Questo fallimento viene ad oggi spiegato principalmente tramite due motivi fondamentali: la totale mancanza di incentivazioni di tipo economico all'acquisto delle azioni ed il particolare momento in cui i dipendenti della Dalmine erano stati chiamati alla prenotazione e successiva sottoscrizione delle azioni stesse, corrispondente al massimo storico raggiunto dai titoli Dalmine e non considerato particolarmente favorevole per il mercato azionario.

Un caso più recente rientrante nella medesima categoria, ancora in fase di sperimentazione, è quello riguardante la privatizzazione di alcune aziende municipalizzate del Comune di Roma, attraverso il *Piano di valorizzazione e riorganizzazione del Gruppo Comune di Roma* presentato nel 2010 alla Giunta. Il piano prevede una redistribuzione generale delle partecipazioni azionarie delle società municipalizzate, attraverso l'adozione del cosiddetto modello dualistico (consiglio di sorveglianza e consiglio di gestione) per consentire una maggiore partecipazione dei dipendenti alla gestione dell'impresa.

Nel contesto italiano si annoverano anche casi in cui gli accordi aziendali sono intervenuti con la previsione di piani di azionariato dei lavoratori per esigenze di tipo economico, per la realizzazione di una procedura di risanamento o per scongiurare una crisi societaria. E' il caso dell'accordo Alitalia definito nel 1996, divenuto in seguito caso di scuola per le forme della sua realizzazione. Fondamentalmente l'accordo si basò da una parte su rivendicazioni economiche, dall'altra sulle richieste dei dipendenti rivolte all'ottenimento di un maggiore potere all'interno degli organi decisionali dell'azienda, concludendosi con l'assegnazione ai lavoratori di 317 miliardi di lire vincolati all'acquisto di azioni di tipo ordinario. Le azioni venivano caratterizzate da un vincolo di incedibilità di 3 anni e cedute ad una società cooperativa autonoma, costituita tramite l'accordo, la quale veniva ad assumere la rappresentanza negli organi societari e i diritti di voto esercitabili all'interno dell'assemblea. In tal modo i lavoratori divenivano proprietari di una quota della società corrispondente al 20,5%, acquisendo

una notevole influenza sulla gestione dell'impresa. Anche nell'accordo Alitalia, come nel caso Dalmine precedentemente analizzato, la scarsa adesione dei dipendenti-azionisti agli strumenti predisposti per garantire l'influenza degli stessi sulla gestione societaria fu causa di risultati insufficienti, rafforzando nel management la convinzione della scarsa utilità ed efficacia dell'operazione, nonché di un non corretto funzionamento degli organismi bilaterali costituenti il nucleo dell'accordo.

Nel panorama del dibattito accademico riguardante gli schemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, all'interno del nostro paese, va ad inserirsi un'altra forma di azionariato attuabile tramite l'utilizzo di fondi di investimento. Questi sono strumenti attraverso i quali l'azienda offerente non assegna partecipazioni azionarie ai propri lavoratori, ma concorre al finanziamento di un singolo fondo comune di proprietà dei dipendenti. L'ordinamento italiano ancora non prevede la possibilità di arrivare a forme di azionariato collettivo tramite l'istituzione e l'organizzazione di fondi che vadano a raggruppare i dipendenti in vista della partecipazione azionaria, così come invece già accade nel sistema francese. I primi passi sono però già stati compiuti tramite la realizzazione di una nuova disciplina dei fondi pensione e, soprattutto, dalla previsione della *cartolarizzazione*⁶⁷ del trattamento di fine rapporto⁶⁸, la quale ha aperto importanti prospettive sulle forme di investimento collettivo in grado di incidere sul mercato finanziario. La disciplina regola distintamente diverse possibili fattispecie di trasformazione del TFR in strumenti finanziari, le principali delle quali sono:

- società quotata che emette strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati;
- società non quotata che emette azioni per le quali la stessa intenda presentare domanda di ammissione alla quotazione;
- società che intenda investire gli accantonamenti dei TFR in strumenti finanziari emessi da un operatore finanziario qualificato;
- società che versi in contanti una quota dei TFR ad un fondo pensione.

La complessità del sistema normativo è la principale causa per cui tali strumenti, introdotti sperimentalmente per un periodo di tre anni, hanno stentato a decollare, spinti esclusivamente dall'autonomia collettiva. Ciononostante una delle società italiane più

⁶⁷ Intesa come procedimento di conversione dei flussi annuali dei trattamenti di fine rapporto in valori mobiliari

⁶⁸ D.lgs. 299/1999

blasonate, il Gruppo Gucci, ha sfruttato tale particolare forma di azionariato dei dipendenti, inaugurando una *best practice* di azionariato collettivo in Italia.

La Gucci fece appello nel 2000 ai propri dipendenti perché accettassero di trasformare i propri TFR maturati in capitale sociale dell'azienda e lanciò così un ESOP difensivo⁶⁹. L'accordo collettivo prevedeva un ESOP tramite il quale le azioni, il cui trasferimento veniva bloccato per un periodo di tre anni e caratterizzate da una titolarità individuale, erano gestite da un deposito collettivo intestato ad un'associazione dei dipendenti, nel cui statuto dovevano necessariamente essere indicate disposizioni in materia di rappresentanza. Anche se dal punto di vista finanziario l'esperienza del Gruppo Gucci ha dato risultati di interesse, non può dirsi lo stesso dell'aspetto gestionale e di rappresentanza, poiché nessuno dei lavoratori ha esercitato il proprio diritto di voto e la gestione dell'ESOP è stata in seguito affidata ai manager dell'azienda.

Infine è necessario indicare che nell'ordinamento italiano, accanto alle fattispecie tipiche disciplinate all'interno del codice civile, ha trovato una propria dimensione anche il modello delle cd. *stock options*, finalizzato all'incentivazione la produttività lavorativa del management aziendale. Una delle principali particolarità di tale istituto è quella di non avere una propria disciplina normativa, basandosi piuttosto sulla prassi adottata dalle aziende. Un piano di stock option può infatti elasticamente realizzarsi in tre modi differenti:

- attraverso l'emissione gratuita di partecipazioni azionarie per assegnazione straordinaria di utili;
- attraverso un'offerta di sottoscrizione o di vendita di azioni proprie;
- attraverso un'offerta di sottoscrizione o di vendita di azioni di imprese controllate.

I benefici garantiti dai piani di *stock options*, diversamente dalle altre tipologie di vantaggi garantiti ai dipendenti, non hanno un valore concreto al momento in cui viene attribuito, ma lo acquistano esclusivamente in un tempo futuro ed in maniera progressiva parallelamente all'andamento delle quotazioni dei titoli, andando ad introdurre un elemento di aleatorietà all'interno del contesto aziendale. Al lavoratore viene dunque fornita l'opportunità di conseguire un maggiore guadagno dall'aumento

⁶⁹ Employee Share Ownership Plan difensivo, ovvero avente lo scopo in questo caso di interrompere la scalata ostile di un'azienda concorrente francese, che avrebbe comportato lo spostamento all'estero delle principali attività produttive

del valore azionario delle partecipazioni della propria società, venendo lo stesso posto sullo stesso livello degli investitori di capitale senza che gli venga richiesto un investimento effettivo.

In Italia tutti i grandi gruppi societari come Bulgari, Pirelli, Gucci, Alitalia, Telecom e altri prevedono dei piani di *stock options*, sia in forma classica che in forma di *stock grant*⁷⁰, utilizzata da aziende in fase di maturità che intendano premiare il proprio management con l'intento secondario di fidelizzarlo. Nati come strumenti di *corporate governance*, i suddetti piani possono anche essere allargati a tutti i dipendenti, andando a realizzare un ampliamento dei soggetti beneficiari qualora lo statuto lo preveda. Il fenomeno delle *stock options* infatti prescinde dall'idea che i destinatari delle opzioni rimangano all'interno della compagine sociale una volta divenuti azionisti. L'aspetto fondamentale invece è che i destinatari del piano siano portati a dare il massimo in ambito lavorativo prima di acquisire le azioni, in modo da poter sfruttare le migliori condizioni contrattuali acquisite in precedenza.

⁷⁰ Le *stock grant* prevedono l'assegnazione, gratuita o scontata, di azioni ai dipendenti al termine di un periodo prefissato come parte variabile della propria retribuzione.

CONCLUSIONI

Il quadro sin qui delineato sugli strumenti e sulle pratiche della partecipazione finanziaria dei lavoratori ci porta alla riflessione per cui la sfida da affrontare a livello europeo è l'interazione delle esperienze dei diversi approcci sperimentati, senza però trascurare l'importanza degli elementi fondamentali della partecipazione stessa, ovvero degli ambiti di applicazione e delle funzioni alla base dell'istituto da una parte, del rapporto tra le diverse fonti normative, nazionali e comunitarie, dall'altra.

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto i due ambiti di creazione ed applicazione normativa hanno una loro autonomia, che però non permette di trascurare i numerosi punti di contatto, in grado anche di diventare ostacoli nel momento in cui uno sconfini nell'altro. Le norme dei singoli Stati Membri infatti sottostanno al principio del primato del diritto comunitario⁷¹, il quale però a sua volta deve evitare di intervenire in ambiti riservati agli Stati Membri, tra cui la retribuzione e la predisposizione di un sistema di incentivazione fiscale. Le difficoltà che nel tempo hanno ostacolato l'opera di promozione della Commissione Europea e del Consiglio non hanno però distolto l'Unione Europea dall'intento di realizzare un compromesso in grado di considerare i singoli impianti normativi nazionali, per andare a costruire le basi di un *acquis communautaire*⁷² in materia. Andando ad esempio a considerare la direttiva del Consiglio 77/91/CEE⁷³, è possibile individuare un gruppo di articoli (art. 4 paragrafo 1, art.19 paragrafo 3, art. 23 paragrafo 2 e art.41 paragrafo 2) che effettivamente consentono agli Stati Membri di allontanarsi dalla normativa della società per azioni, elaborata in ambito europeo, per favorire la crescita della partecipazione finanziaria dei dipendenti. Tali previsioni normative sono utilizzate raramente all'interno degli Stati, anche se effettivamente costituiscono un punto di partenza importante per la formazione di una base a cui gli stessi possano fare riferimento.

⁷¹ In seguito alla sentenza Costa v. Enel del 1964

⁷² Impianto comune di diritti ed obblighi che vincolano la totalità degli Stati Membri dell'Unione

⁷³ Direttiva "sul coordinamento delle garanzie che sono richieste, negli Stati membri, alle società di cui all'articolo 54, secondo paragrafo, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, per tutelare gli interessi dei soci e dei terzi per quanto riguarda la costituzione della società per azioni, nonché la salvaguardia e le modificazioni del capitale sociale della stessa"

Attualmente la Commissione sta valutando la questione della partecipazione al capitale societario attraverso lo schema dell'Employee Share Ownership Plan, per raggiungere lo scopo di un'implementazione della competitività delle società, e su questi presupposti sta svolgendo un'attività di elaborazione di un modello giuridico uniforme da applicarsi nel contesto comunitario. Al momento le proposte in corso di valutazione riguardano l'implemento degli strumenti ESOP nei sei sistemi economici europei maggiormente industrializzati: Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Polonia e Spagna.

Parimenti si considera la possibilità di utilizzare, in via eccezionale e nel contesto di una crisi aziendale, lo strumento della partecipazione azionaria dei dipendenti (ESO) come contropartita per una drastica riduzione dei salari o di altre concessioni ai lavoratori. Si sta lentamente facendo strada la convinzione che, nel caso in cui i lavoratori forniscano un effettivo contributo al risanamento dell'impresa, gli stessi abbiano diritto ad essere riconosciuti come soci a tutti gli effetti.

Il ruolo svolto dalla partecipazione finanziaria dei lavoratori può inoltre risultare rilevante come metodo di finanziamento delle società, nonché contribuire all'incremento della flessibilità interna e alla diminuzione dei licenziamenti. Nel breve termine gli effetti principali corrisponderebbero dunque alla conservazione dei posti di lavoro, mentre nel lungo termine aumenterebbe la competitività dell'impresa e l'efficacia della gestione aziendale.

La promozione e lo sviluppo di regimi di partecipazione finanziaria europei facilmente comprensibili ed applicabili riveste inoltre un ruolo di notevole importanza per la realizzazione del cosiddetto spazio economico e sociale europeo, andando comunque a garantire la facoltatività dell'adesione ai principi sviluppati a livello europeo, sia per le società che per i dipendenti.

Un'altra possibile riflessione, interessante per concludere il percorso tracciato dal lavoro svolto, riguarda il rapporto tra la partecipazione finanziaria dei lavoratori ed il contesto delle relazioni industriali, tema divenuto nuovamente di attualità con l'avvento della crisi economica globale. In questo specifico ambito viene confermato il ruolo fondamentale svolto dalla società, intesa come fonte di benessere e di occupazione, e intorno alla stessa gli attori sociali danno vita ad un dibattito generale per la formazione degli strumenti utilizzabili per rafforzare l'innovazione e la competitività, ma anche per

perseguire una maggiore coesione sociale. Data per appurata la diversità della prassi e dei processi tipici della contrattazione collettiva, tra i vari Stati Membri dell'Unione Europea sta emergendo la necessità di avviare un sistema di *governance* delle relazioni industriali caratterizzato da più livelli, in grado di garantire una maggiore partecipazione anche a livello dei dipendenti e di modernizzare il rapporto tra lavoratori e proprietari.

La partecipazione finanziaria dei lavoratori merita dunque una particolare attenzione, non esclusivamente dal punto di vista giuridico, in quanto trattasi di un istituto influenzato da variabili sia economiche che sociologiche.

Su tali premesse è necessario adeguare il sistema italiano, operando nell'ottica del modello sociale formato in ambito europeo, idoneo a contemperare l'efficienza con la giustizia e la coesione sociale. Le società dovrebbero pertanto mirare alla definizione di relazioni industriali basate su un coinvolgimento maggiore dei dipendenti, facendo ricorso al modello dell'Employee Share Ownership o ad eventuali forme di partecipazione, come ad esempio quelle applicate in Francia o negli Stati Uniti, sempre tenendo presente che questi schemi corrispondono alla chiave per l'ottenimento di una maggiore competitività.

Al riguardo, è opportuno ricordare quanto affermato, nella relazione al Rapporto PEPPER IV, dal Presidente dell'Eurogruppo dei Ministri dell'economia e delle finanze, Jean-Claude Juncker:

“la partecipazione dei dipendenti ai profitti delle aziende per le quali lavorano, come elemento aggiuntivo della retribuzione mensile, non è altro che l’attuazione pratica dell’idea che la creazione di ricchezza in un’azienda è il principale risultato del lavoro e del know how dei suoi dipendenti. Al datore di lavoro offre, invece, la possibilità di aumentare e armonizzare i propri interessi con quelli dei dipendenti, di legare il costo del lavoro al rendimento aziendale e, se ben organizzata, di aumentarne la motivazione”.

BIBLIOGRAFIA

- Angiello L., *La Retribuzione*, Giuffrè Editore (1990)
- Baglioni G., *L'impresa al plurale*, Partecipazione finanziaria ed azionariato dei dipendenti, Franco Angeli Edizioni (2001), pp. 428-441
- Biagi M., *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul Rapporto del gruppo di Alto Livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*, Rivista italiana di diritto del lavoro (2002), volume 21 pp. 147-168
- Biagi M., *La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva*, Rivista italiana di diritto del lavoro (1999), volume 18 pp. 283-300
- Biagioli M., *Partecipazione agli utili*, Enciclopedia delle Scienze Sociali, Treccani (1996), volume VI pp. 493-4
- Blasi J., Freeman R., Kruse D.L., *The citizen's share. Putting ownership back into democracy*. Yale University Press (2013)
- Biagi M & Tiraboschi M., *La partecipazione finanziaria dei lavoratori in Italia: considerazioni de iure condito e prospettive de iure condendo* (2001), http://www.csmb.unimo.it/index/other/rapporto_italia.pdf
- Bova F., Dou Y., Hope O.-K., *Employee ownership and firm disclosure*, SSRN Electric Journal (2013), http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1687108
- Bova F., Kolev K., Thomas J., & Zhang F., *Non-executive employee ownership and corporate risk-taking*, SSRN Electric Journal (2013), http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1962408
- Caragnano R., *Il Codice della partecipazione*, Giuffrè Editore (2011), capitoli II e III
- D'Antona M., *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in Enciclopedia Giuridica Treccani (1990), volume 22
- Guaglianone L., *Individuale e collettivo nell'azionariato dei dipendenti*, Giappichelli Editore (2003)
- Koch R., Stadtmann G. , *Determinants of Supervisory Board Compensation in Germany. Working Paper*, International Journal of Economics and Management Engineering (2012), pp. 56-57

- Lowitzsch J., Bormann A., Hanisch S., Menke J.D., Roggermann H., Spitsa N. , *Financial participation for a new Social Europe. A building block approach*, EFES (2008)
- Markowitz H. , *Portfolio selection*, The Journal of Finance (1952), pp. 77-91
- Nuti M. D. , *Cosa intendiamo per democrazia economica*
- Oxelheim L., Wihlborg C., Zhang J. , *Macroeconomic fluctuations in CEO compensation*, Edward Elgar Publishing (2010)
- Pendleton, A. & Robinson, A. , *Employee stock ownership, involvement and productivity: an interaction-based approach*, Industrial and Labor Relations Review(2010), pp. 3-29
- Pérotin V. and Robinson A. , *Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence*, Report for the European Parliament (2002)
- Poutsma E., *Recent trends in employee financial participation in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001)
- Teichmann C. , *Pay without performance? Vorstandsvergütung in Deutschland und Europa* (Compensation for directors in Germany and Europe), GPR-Zeitschrift Fur Das Gemeinschaftsprivatrecht (2009), pp. 235-239
- Threlfall M. (2007), *The Social Dimension of the European Union: Innovative Methods for Advancing Integration Global Social Policy*, Global Social Policy Journal (2007), pp. 271-293
- Treu T. , *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della Retribuzione*, in Rivista Giuridica del Lavoro (1993), volume 2
- Uvalic M., Vaughan.Whitehead D. , *Privatization surprises In transition economies employee-ownership in central and Eastern Europe*, Edward Elgar Publishing (1997)

DOCUMENTI CONSULTATI

- Commissione Europea, *Green Paper on Employee Participation and Company Structures in the European Community*, 1975
- Commissione Europea, *Memorandum on Employee Participation and Asset formation*, 1979

- Commissione Europea, PEPPER report I, 1991
- Commissione Europea, PEPPER report II, 1997
- Commissione Europea, PEPPER report III, 2006
- Commissione Europea, PEPPER report IV, 2009
- Commissione Europea, Action Plan: “European company law and corporate governance - a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies”, COM/2012/0740 final
- Commissione Europea, Comunicazione COM (2002) 364
- Consiglio d’Europa, Carta Sociale Europea (1961)
- Consiglio Europeo, Direttiva 2002/14/CE
- Consiglio Europeo, Direttiva 2003/72/CE
- Consiglio Europeo, Direttiva 1994/45/CE
- Consiglio Europeo, Direttiva 1991/77/CE
- Consiglio dei Ministri, Recommendation 92/443/CEE, 1992
- European Economic and Social Committee (2010), Own-Initiative Opinion on EFP, SOC-371, CESE 1375/2010
- EUROFUND, 2nd ECS 2009
- EUROFUND, 3RD ECS 2013
- Parlamento Europeo, Resolution on EFP in companies proceeds, P7_TA (2014) 0013
- Pilot Project on Promotion of Employee Ownership and Participation, MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533.
- Study “The Promotion of Employee Ownership and Participation”, Inter-University Centre for European Commission’s DG MARKT, Contract MARKT/2013/0191F2/ST/OP

ALLEGATO

Disegno di legge 1051/2015

“Delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica”

(firmatario Sen. Maurizio Sacconi)

Capo I

NORME IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 1

(Ambito di applicazione)

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o costituite in forma di società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, le quali occupano complessivamente più di centocinquanta lavoratori, e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-octies a 2409-quaterdecies del codice civile, su richiesta di almeno il 30 per cento dei dipendenti della società o delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, ai sensi di quanto previsto dai contratti collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'unità produttiva o nell'azienda ovvero le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per una quota non inferiore a un quinto e non superiore alla metà dei componenti.

2. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di componenti, il consiglio di sorveglianza, integrato dalla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai sensi del comma 1, è costituito da un numero di componenti, anche non soci, pari almeno a cinque.

3. Al consiglio di sorveglianza e ai suoi componenti si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 2389, 2400, terzo comma, 2402, 2403-bis, secondo e terzo comma, 2404, primo, terzo e quarto comma, 2406, 2408 e 2409-septies del codice civile.

Art. 2

(Ripartizione dei seggi spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza)

1. Salva diversa previsione di contratto o di accordo collettivo, i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza sono, per una quota corrispondente al 70 per cento, eletti dai dipendenti dell'impresa che hanno un'anzianità di lavoro di almeno un anno al momento della presentazione delle liste e, per la restante quota, designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'unità produttiva o nell'azienda ovvero dalle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In nessun caso, la quota designata dalle associazioni sindacali deve superare il 50 per cento dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza. Nel caso in cui i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza siano in numero dispari è assicurata la prevalenza ai membri eletti dai dipendenti.

2. Nella quota dei membri del consiglio di sorveglianza eletti dai dipendenti devono essere rappresentate, ove presenti, le categorie degli operai, degli impiegati, dei quadri e dei dirigenti.

Art. 3

(Rappresentanza nel consiglio di sorveglianza dei lavoratori che aderiscono a piani di azionariato)

Tra i membri del consiglio di sorveglianza deve essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato di cui all'articolo 12 e seguenti.

Art. 4

(Garanzie riconosciute ai componenti del consiglio di sorveglianza)

1. I componenti del consiglio di sorveglianza hanno diritto, se dipendenti, a permessi retribuiti in misura non inferiore a sedici ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalle leggi vigenti. Ad essi si applicano, altresì, le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, la contrattazione collettiva può prevedere il riconoscimento di ulteriori ore annuali di permessi retribuiti.

Art. 5

(Procedimento e regolamento elettorale)

1. Entro quindici giorni dalla comunicazione alla società, da parte dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'unità produttiva o nell'azienda, ovvero delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dei nomi dei membri del consiglio di sorveglianza che spetta loro designare, le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, le citate associazioni territoriali di categoria, indicano le elezioni per scegliere i membri del consiglio di sorveglianza che spetta ai lavoratori eleggere, secondo la quota, le regole sull'elettorato attivo e passivo e la proporzione fra componenti di cui agli articoli 2 e 3, nonché i rappresentanti dei dipendenti aderenti a piani di azionariato di cui all'articolo 12 e seguenti.

2. L'elezione avviene su liste uniche, presentate dalle rappresentanze sindacali unitarie ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali, oppure da lavoratori e sottoscritte da almeno il 30 per cento degli aventi diritto al voto.

3. L'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero. Risultano elette le persone che ottengono il numero maggiore di preferenze espresse, osservata la ripartizione fra le diverse componenti di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2.

Art. 6

(Discipline contrattuali collettive)

1. Le regole e le procedure relative all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza possono essere più specificamente disciplinate da contratti o accordi collettivi, anche aziendali, stipulati con le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'unità produttiva o nell'azienda, nel rispetto dei criteri e delle proporzioni di partecipazione stabiliti dalla presente legge.

2. In mancanza di specifiche previsioni contrattuali, e fermi restando i criteri fissati dalla presente legge, le procedure elettorali hanno luogo secondo un apposito regolamento elettorale da emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della medesima legge, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dello Sviluppo Economico e previa intesa con le confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 7

(Partecipazione dei lavoratori al consiglio d'amministrazione)

1. Nelle società per azioni, nelle quali l'amministrazione e il controllo sono esercitati in conformità delle previsioni dell'articolo 2409 sexiesdecies del Codice civile, su richiesta di almeno il 30 per cento dei dipendenti della società o delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle

associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio d'amministrazione, per una quota non inferiore a un quinto e non superiore ad un terzo dei componenti dell'organo, con poteri non gestori.

2. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di componenti, il consiglio d'amministrazione, integrato dalla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai sensi del comma 1, è costituito da un numero di componenti, anche non soci, pari almeno a cinque.

3. Al consiglio d'amministrazione e ai suoi componenti si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 2389, 2392, 2402, 2403-bis, secondo e terzo comma, 2404, primo, terzo e quarto comma, 2406, 2408 e 2409-septies del codice civile.

Art. 8

(Ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di amministrazione)

1. Salva diversa previsione di contratto o di accordo collettivo, i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio d'amministrazione sono, per una quota corrispondente al 70 per cento, eletti dai dipendenti dell'impresa che hanno un'anzianità di lavoro di almeno un anno al momento della presentazione delle liste e, per la restante quota, designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'unità produttiva o nell'azienda ovvero dalle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In nessun caso, la quota designata dalle associazioni sindacali deve superare il 50 per cento dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio d'amministrazione. Nel caso in cui i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio d'amministrazione siano in numero dispari è assicurata la prevalenza ai membri eletti dai dipendenti.

2. Nella quota dei membri del consiglio di amministrazione eletti dai dipendenti devono essere rappresentate, ove presenti, le categorie degli operai, degli impiegati, dei quadri e dei dirigenti.

Art. 9

(Rappresentanza nel consiglio di amministrazione dei lavoratori che aderiscono a piani di azionariato) 1. Tra i membri del consiglio di amministrazione deve essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato di cui all'articolo 12 e seguenti.

Art. 10

(Garanzie riconosciute ai componenti del consiglio di amministrazione)

1. I componenti del consiglio di amministrazione hanno diritto, se dipendenti, a permessi retribuiti in misura non inferiore a sedici ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalle leggi vigenti. Ad essi si applicano, altresì, le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, la contrattazione collettiva può prevedere il riconoscimento di ulteriori ore annuali di permessi retribuiti.

Art. 11

(Informazioni riservate)

I componenti del consiglio di sorveglianza o di amministrazione, rappresentanti dei lavoratori non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano, ove compatibili, le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

Capo II

NORME IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA DEI LAVORATORI

Art. 12

(Ambito di applicazione)

1. *Rientrano nell'ambito di applicazione della presente legge tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto di lavoro a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova.*

2. *Previo consenso delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i piani di azionariato dei dipendenti, di cui al presente Capo, possono essere estesi anche ai dipendenti delle società controllanti, controllate o collegate, in deroga a quanto previsto dagli articoli 2349, primo comma, e 2441, ottavo comma, del codice civile.*

Art. 13

(Istituzione di piani di azionariato dei dipendenti)

1. *I piani di azionariato dei dipendenti, di seguito denominati «piani», possono essere istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi, a livello aziendale o di gruppo.*

2. *I piani sono attuati mediante la promozione o la costituzione di apposite società di investimento a capitale variabile (SICAV) riservate ai dipendenti, in attività o a riposo, delle aziende firmatarie. La denominazione delle SICAV deve contenere l'indicazione di fondo comune d'impresa, di seguito denominato «fondo». Ai fondi non si applicano le disposizioni degli articoli 2333, 2334, 2335 e 2336 del codice civile.*

3. *Le azioni e gli altri strumenti finanziari rappresentativi di capitale di rischio o che danno diritto a sottoscrivere o ad acquistare tali strumenti finanziari nonché i derivati su tali strumenti, emessi o ceduti in attuazione del piano, sono assegnati alle SICAV in*

ragione delle adesioni dei dipendenti al piano stesso. Le SICAV emettono in contropartita azioni, da assegnare agli aderenti al piano, in proporzione alla loro partecipazione ad esso.

4. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate all'assegnazione di strumenti finanziari ai piani non si applicano le disposizioni dell'articolo 2441 del codice civile.

Art. 14

(Adesione al piano)

1. L'adesione al piano da parte dei singoli lavoratori è volontaria.

2. Gli aderenti al piano non possono chiedere il rimborso delle azioni prima che sia decorso un termine che il piano stesso non può fissare in misura inferiore a tre anni. Il rimborso delle azioni può tuttavia essere richiesto anche prima della scadenza di tale termine, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto strumenti finanziari assegnati al piano. 3. Gli aderenti al piano che possiedono o acquistano individualmente gli strumenti finanziari oggetto del piano stesso, possono conferire alla SICAV tali strumenti finanziari. Non si applicano le disposizioni degli articoli 2343 e 2343-bis del codice civile.

4. Ai fini dell'adesione al piano il dipendente può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi sesto, settimo e ottavo, del codice civile, una anticipazione del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, nella misura stabilita dai contratti o dagli accordi collettivi.

5. I contratti e gli accordi collettivi possono destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, per l'adesione al piano.

6. L'adesione al piano non può essere fonte di discriminazioni e deve in ogni caso garantire ai singoli lavoratori a pari condizioni, in relazione alla categoria, al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio, la parità di trattamento.

7. Per le violazioni delle disposizioni di cui al comma 6 trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 15, 16 e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e

successive modificazioni, agli articoli da 36 a 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, e all'articolo 43 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo del 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 15

(Disciplina dei fondi comuni d'impresa)

1. Salvo quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 5, ai fondi istituiti ai sensi dell'articolo 14 non si applicano le disposizioni previste dal testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di gestione collettiva del risparmio.

2. La custodia degli strumenti finanziari e delle disponibilità liquide dei fondi è affidata a un depositario. Possono assumere l'incarico di depositario le banche, le società di intermediazione mobiliare, le imprese di investimento e le società di gestione del risparmio italiane o autorizzate ad operare in Italia. Al depositario si applicano le disposizioni degli articoli 36, commi 4 e 5, e 38, commi 1 e 2, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. 3. Agli organi di gestione e di controllo dei fondi si applicano le disposizioni degli articoli 36, commi 4 e 5, e 40, commi 1 e 2, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

4. Ai fondi si applicano le disposizioni degli articoli 2530, 2528, primo comma, 2538, commi secondo, quinto e sesto, e 2540 del codice civile, nonché degli articoli 45, commi 1, 2, 6, lettere b) e c), 7 e 8, e 48, comma 1, primo periodo, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Salvo quanto previsto dall'articolo 21 della presente legge, si applica l'articolo 45 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni.

5. Agli effetti delle disposizioni dell'articolo 43, comma 8, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, i fondi istituiti mediante accordi a livello di gruppo sono suddivisi in tanti comparti quante sono le aziende aderenti al piano. 6. I fondi sono considerati investitori professionali agli effetti delle disposizioni di cui agli

articoli 30 e 100, comma 1, lettera a), del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, e successive modificazioni.

Art. 16

(Attività dei fondi)

1. Il patrimonio dei fondi non può essere oggetto di operazioni di investimento e disinvestimento. È fatta salva la facoltà di investire in strumenti finanziari, emessi dalle aziende che istituiscono il piano, i dividendi e gli altri proventi percepiti dal fondo, ferma restando la possibilità della distribuzione degli stessi agli aderenti.

2. I fondi possono sollecitare deleghe di voto tra i dipendenti in attività e i dipendenti a riposo delle società aderenti al piano in deroga agli articoli 138, 139 e 140 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, e successive modificazioni. A tali sollecitazioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni contenute negli articoli 141, commi 3 e 4, 142 e 143 del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, nonché quelle emanate dalla Commissione nazionale per la società e la borsa (CONSOB) in materia di raccolta di deleghe di voto, ai sensi dell'articolo 144 del medesimo testo unico.

Art. 17

(Recesso dell'aderente)

In caso di recesso, l'aderente può richiedere la liquidazione in denaro della propria quota ovvero l'assegnazione degli strumenti finanziari oggetto del piano. Per la determinazione del valore della quota si applicano i criteri stabiliti dalla Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera c), numero 4), del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998.

Art. 18

(Trattamento fiscale dei piani)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 51, commi 2, lettere g) e g-bis), e 2-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano anche alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'importo massimo di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è fissato in 2.582,28 euro, e il periodo minimo di possesso di cui alla medesima lettera è fissato in quattro anni. La condizione del periodo minimo di possesso si applica ai trasferimenti effettuati dalla SICAV anche in sede di rimborso agli aderenti al piano, esclusi i conferimenti alla SICAV delle azioni e degli altri strumenti finanziari da parte di tali aderenti nonché le cessioni di azioni della SICAV.

3. Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano. Con tale definizione si intendono, ai fini della presente legge, i prestiti di favore erogati dai soggetti indicati all'articolo 51, comma 2-bis, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, destinati alla sottoscrizione delle azioni della SICAV. Gli oneri finanziari connessi alla concessione di tali prestiti sono deducibili dal reddito di impresa del soggetto erogante.

4. Gli importi versati dagli aderenti al piano in sede di sottoscrizione delle azioni della SICAV, diversi da quelli di cui al comma 3 e fino ad un massimo di 5.164,57 euro, danno diritto ad una detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche pari al 19 per cento.

5. Ai fondi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 84, e successive modificazioni.