



"La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori"

Come faceva già notare il premio Nobel per l'economia James Edward Meade, una legge sulla partecipazione dovrebbe prevedere principalmente la partecipazione dei lavoratori agli organi sociali, e all'azionariato, attraverso l'istituzione, all'interno di una apposita cornice giuridica, di una nuova fattispecie d'impresa chiamata: **impresa a statuto partecipativo**.

Le imprese a statuto partecipativo sarebbero caratterizzate giuridicamente dalla partecipazione dei lavoratori agli organi amministrativi aziendali, quindi all'azionariato, da attuarsi mediante la creazione di un istituto giuridico ad hoc, differente dall'azione ordinaria, chiamato appunto azione da lavoro.

L'azionariato di lavoro e di capitale consistono nel possesso di titoli di proprietà differenti, che forniscono eguali diritti ma diversa circolazione.

Le azioni di capitale sono in tutto e per tutto equivalenti a quelle di un'impresa tradizionale, le azioni di lavoro, invece, non possono essere cedute dal lavoratore, rappresentando un legame diretto e inscindibile tra la prestazione lavorativa e la remunerazione ad essa connessa.

Il rapporto tra i due tipi di azione dipende dal peso che nella specifica azienda hanno il capitale o il lavoro, prevedendo inoltre che – se si vengono a modificare le condizioni iniziali – per far fronte alle legittime aspettative di carriera e di remunerazione, la quantità di azioni in capo al singolo lavoratore può essere rinegoziata. La remunerazione dei lavoratori può essere in parte fissa, e in parte legata all'utile, o totalmente commisurata ai risultati gestionali. L'utile viene ripartito tra tutti i soci in base alle azioni in loro possesso, ed esistono due possibilità di determinare il sovrappiù disponibile.

La prima, detta del mantenimento del capitale, definisce tale sovrappiù come la somma che si potrebbe pagare nell'anno in corso ai proprietari del lavoro, del terreno e del capitale impiegati nella società, senza che ci sia alcun cambiamento nel valore reale degli attivi immobiliari totali posseduti

dalla società stessa. La seconda definisce, invece, il sovrappiù, come quella somma che si è calcolato di poter pagare nell'anno in corso, e in ogni anno successivo, ai proprietari delle risorse impiegate nella società, senza che siano presenti tipologie di aggiunte o sottrazioni ulteriori all'ammontare di lavoro e/o capitale impiegato nella società, e viene definita mantenimento del reddito. Entrambe le strade sono percorribili, ma risulta evidente che la seconda sia più prudentiale, e meglio si addica alle imprese a compartecipazione, riducendo l'impatto sugli azionisti delle variazioni che annualmente può avere il sovrappiù distribuito. Essa ha però l'inconveniente della difficoltà di valutazione sul futuro dell'andamento di gestione. Come ogni impresa, può esistere parte del sovrappiù non distribuito che viene utilizzato come autofinanziamento emettendo nuove azioni di capitali per tutti i soci indistintamente.

Un'altra possibilità è quella di distinguere i dividendi di capitale da quelli di lavoro, accantonando in autofinanziamento solo parte dei primi e distribuendo azioni solo agli azionisti di capitale.

Chiaramente, verrebbe introdotto un fondo di equalizzazione dei dividendi che consentirebbe ai soci lavoratori di ricevere una remunerazione non annuale ma frequente, senza quindi attendere la fine dell'esercizio, nel quale verrebbe solo determinato il saldo fra quanto ricevuto e le spettanze reali maturate.

In caso di perdite, esse verrebbero ripartite tra tutti gli azionisti. È ovvio che i datori di lavoro subirebbero meno le conseguenze della crisi aziendale, avendo con ogni probabilità un portafoglio finanziario molto diversificato, dal canto loro i lavoratori troverebbero tutela nella possibilità fornita di allocarsi presso altre più fiorenti aziende.

Il problema delle azioni da lavoro in capo ai dipendenti andati in pensione prevede tre opzioni di soluzione possibili: l'annullamento, la redistribuzione, la conservazione.

L'annullamento prevede che al momento della dismissione del rapporto di lavoro vengano annullate le azioni dell'ex socio lavoratore, e rimpiazzate parzialmente – per il principio della remunerazione differenziata – dai nuovi certificati emessi a favore di un eventuale nuovo socio lavoratore. Attraverso questo sistema, il profitto del lavoratore socio viene redistribuito tra tutti i soci.

L'introduzione di una norma sulla redistribuzione delle azioni da lavoro andrebbe formulata distinguendo il fattore di costo, da quello di puro profitto dei certificati di lavoro. In pratica verrebbero determinate la quota di certificato che ha coperto il costo del lavoro, e quella che ha fornito mero profitto; questa seconda parte verrebbe redistribuita solo ai soci lavoratori, almeno fintanto che sussistano le condizioni di extraprofitto.

Questo sistema porta con sé due limiti. Primo, è necessario valutare la parte di profitto insita nelle azioni, con la probabilità di ingenerare un conflitto fra soci di capitale e di lavoro, i quali hanno interessi opposti nella scelta. Secondo, si riduce – più di quanto già accada con l'annullamento – la spinta alle assunzioni, insita nella remunerazione differenziata, poiché i soci lavoratori, ottenendo direttamente le azioni del pensionato, avranno minor incentivo ad assumere un'altra persona, ciò comportando la riduzione dei profitti appena aumentati grazie al possesso delle quote dell'ex lavoratore.

Altra possibilità, come detto, è applicare la norma della conservazione, ossia - sempre dividendo il costo dal profitto – trasformare le azioni da lavoro che generano quest'ultimo, in azioni di capitale

che restino in possesso del pensionato o dei suoi eredi. Questo sistema, pur avendo il vantaggio di non intaccare gli stimoli occupazionali insiti nell'abbandono del principio "egual paga per equal lavoro", e di fornire stimoli ai pensionandi a generare ancora profitti, ha in sé il limite di modificare nel lungo periodo il rapporto tra certificati di lavoro e di capitale, a vantaggio di questi ultimi. La conseguenza di ciò è che, venute meno le condizioni di extraprofitto, il peso della riduzione dei dividendi ricadrebbe in misura maggiore sui soci di capitale.

In caso di migrazione verso altre aziende, le azioni da lavoro in capo ad esso vengono annullate; al contrario, se è la società ad allontanarlo, questi avrà il diritto a mantenere il reddito derivante dalle azioni di lavoro che possedeva.

Dal punto di vista fiscale, sarebbe possibile immaginare - per le azioni da lavoro – l'applicazione di una tassazione piatta con aliquota oscillante tra un minimo del 15% e un massimo del 20%.

ANPIT

Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario

Sede Nazionale: Via Giacomo Trevis 88, 00147 Roma. C.F. 97730240583 Tel

0645675950 segreteria@anpit.it