

Viaggio nelle realtà consolidate che da tempo hanno aperto alla partecipazione degli utili

L'azienda scommette sui lavoratori

Impresa e dipendente uniti dall'obiettivo di spingere il business

Pagina a cura
di SIMONA D'ALESSIO

Dalla convenzione sottoscritta nel settembre 2008 da Enel spa con A.d.i.g.e. (l'organismo degli azionisti dipendenti dello stesso gruppo, che segue passo dopo passo l'evoluzione della vita societaria) per dotare l'associazione di locali attrezzati con mobili e materiale d'ufficio in cui portare avanti la propria attività, alla scelta di dieci anni fa delle società del gruppo fiorentino Gucci, leader nel settore dell'abbigliamento e degli accessori di lusso made in Italy, di permettere a tutti i dipendenti (dagli operai fino ai quadri dirigenti) di rafforzare il proprio legame con l'azienda entrando in possesso di azioni (nell'ambito del progetto Employee stock ownership plan, il cui acronimo è Esop). Sono soltanto due delle numerose esperienze italiane già consolidate di adesione dei lavoratori ai risultati d'impresa, una strada messa nero su bianco all'inizio di luglio dal ministero del welfare, in collaborazione con le parti sociali, attraverso il codice della partecipazione. Maurizio Sacconi ha presentato l'iniziativa come «un modello di distribuzione equa della ricchezza attraverso salari che crescono e si collegano agli utili aziendali in termini di partecipazione positiva al profitto», in cui da un lato l'impresa è sempre più attenta al valore della persona, e dall'altro il sindacato agisce da «soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere»; ingredienti, questi, ha puntualizzato il ministro, «fondamentali per il rilancio del paese e il superamento di una logica di conflitto

distributivo, che non è più rispondente alla evoluzione dei rapporti economici e sociali».

La fidelizzazione del dipendente con il datore di lavoro nel tempo sta percorrendo diverse vie di applicazione, come segnala uno studio del Cesos (Centro studi economici sociali e sindacali): la prima e più diffusa è la partecipazione ai risultati economici e ai proventi dell'impresa insieme all'ingresso nel capitale societario, a carattere individuale, o collettivo, con o senza rappresentanza negli organismi di vertice aziendali (consiglio di sorveglianza, o consiglio di amministrazione). Questa formula è collegata alla retribuzione, poiché costituisce una componente aggiuntiva e variabile alla paga fissa, legata agli utili o a risultati di produttività, spesso prevista dai contratti collettivi (profit sharing, gain sharing, bonus variabili ecc.); sulla stessa linea, poi, si inserisce il cosiddetto salario partecipativo (come stabilito dal protocollo sulla politica dei redditi del 1993 per la contrattazione di secondo livello, e riconfermato negli accordi sugli assetti contrattuali del 2009, ndr). A seguire c'è un'opportunità per divenire parte integrante delle scelte imprenditoriali, distinta dalla retribuzione, che però comporta una partecipazione alla proprietà e al capitale di rischio (l'azionariato dei dipendenti), con i possibili vantaggi e il margine di rischio che sono connessi al possesso delle azioni.

Fra le buone prassi in corso c'è quella intrapresa da Confeservi Cispel, il sindacato d'impresa che tutela gli enti gestori di servizi di pubblica utilità, che siglando un'intesa interconfederale con Cgil-Cisl-Uil dieci anni fa, ha

puntato sulla realizzazione di un unico contratto per gli impiegati per superare le divisioni pubblico-privato, evitando, si legge nel protocollo, che «a tutti i livelli nazionali e territoriali siano stipulati accordi che possano provocare fenomeni di distorsione del mercato, facendo leva sul fattore lavoro». Regole comuni, dunque, e parità di condizioni per l'accesso all'attività lavorativa e la disciplina dei rapporti, scongiurando il pericolo che la «competizione» potesse avvenire «in termini di differenziali normativi ed economici»; una iniziativa che, nei soggetti di maggiori dimensioni, Confeservi ha fatto sì che venisse accompagnata dalla partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori alle scelte strategiche aziendali, nel rispetto dell'autonomia fra le parti.

Dal 1° ottobre del 2000, la catena di ipermercati francese Carrefour ha aperto la campagna di azionariato alla propria «squadra» in tutto il mondo: non soltanto al personale assunto a tempo indeterminato, bensì a ogni lavoratore a libro matricola da quella data, inclusi i contratti a termine, i contratti di formazione lavoro, gli apprendisti e i collaboratori in aspettativa è stata offerta la chance di sottoscrivere azioni di una consociata appositamente costituita, per un importo massimo pari al 2,5% del salario annuo complessivo lordo. I sottoscrittori, al termine del periodo di cinque anni, hanno maturato il diritto alla garanzia di restituzione del capitale personale investito più una quota del 50% dell'incremento di valore delle azioni Carrefour, riferito all'intero capitale finanziario.

PARLA FRANCESCO LAURIA

La formula del successo

Nel Rapporto Cesos/Cnel sulle relazioni sindacali in Italia e in Europa, pubblicato recentemente, quest'anno è stata dedicata una particolare attenzione al tema della partecipazione. Francesco Lauria, coordinatore dell'indagine, ne ha parlato con *IO Lavoro*.

Domanda. Quali sono i vantaggi della partecipazione attiva dei lavoratori alla vita aziendale?

Risposta. Lo sviluppo della partecipazione dei lavoratori si collega all'evoluzione delle relazioni industriali, che avviene in senso non antagonistico. La democrazia economica e la partecipazione sono, infatti, i pilastri per un investimento concreto sulla persona-lavoratore e sul suo benessere in uno scenario globale di fortissima competizione. L'impresa, perciò, deve essere sempre più considerata come una comunità sociale e professionale nella quale, attraverso l'incarico svolto, le persone valorizzano se stesse. La partecipazione, dunque, permette ai lavoratori di andare oltre lo scambio tra prestazione e salario, e diviene uno strumento cruciale di cittadinanza nell'impresa. Un mezzo per i lavoratori di promozione delle proprie capacità e dei propri progetti di vita.

D. E quali, invece, possono essere i limiti di questo strumento?

R. Più che limiti strutturali, prenderei in considerazione alcune criticità che

ostacolano la diffusione della partecipazione stessa. Se consideriamo, per esempio, la partecipazione finanziaria, è evidente che è possibile un suo sviluppo soltanto in un quadro di regole che consentano al meglio l'espressione collettiva dei lavoratori negli organismi dell'impresa. Quadro che, nel nostro paese, è ancora parziale. Un altro aspetto fondamentale per l'Italia è la difficoltà di crescita di meccanismi partecipativi nelle piccole e medie imprese. In questo senso, sono interessanti gli studi sugli Esop (Employee stock ownership plan), piani di azionariato dei dipendenti sotto forma di azioni/obbligazioni, che, in particolare nel mondo anglosassone, hanno avuto una significativa diffusione anche in aziende di modeste dimensioni.

D. L'Italia è indietro o all'avanguardia in questo settore, rispetto alle altre nazioni europee?

R. Non va dimenticato che lo sviluppo di questo strumento in Italia e in Europa è interdependente. Molte direttive europee risalenti ai primi anni 2000 (sulla società europea, impresa sociale, informazione e consultazione e, ora, la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei) rafforzano anche nella Penisola le relazioni sindacali a partecipazione soft. L'avviso comune sulla partecipazione dei lavoratori tra sindacati (con l'esclusione della Cgil) e imprese dello scorso 9 dicembre sta dando, poi, i primi risultati. E uno di questi è il recente varo del codice della partecipazione.

D. Dal suo monitoraggio sulle buone prassi, che conclusioni può trarre?

R. In questi anni di crisi, il numero degli accordi aziendali non è stato particolarmente elevato, ma ho scoperto alcune interessanti e, in parte innovative, linee di tendenza. L'esempio dell'accordo Luxottica (vedi box) è un interessante intreccio di contrattazione aziendale di secondo livello, concertazione territoriale e pratiche partecipative che coinvolgono anche il sistema della bilateralità. Posso ricordare, inoltre, le intese sulla partecipazione finanziaria come nell'azienda bresciana Metacam, così come l'accordo del luglio 2009 tra sindacati metalmeccanici e il gruppo romano di informatica Almaviva. In questo caso, a incrociarsi virtuosamente sono stati meccanismi partecipativi e incentivi al risparmio energetico e alla green economy.

IL CASO LUXOTTICA

Quando la collaborazione si trasforma in welfare

Un welfare che guarda molto lontano. E che abbraccia nel suo raggio visivo poco meno di 7.800 persone in Italia, che hanno acquisito il diritto, fra l'altro, a sottoporsi a cure medico-sanitarie, a effettuare visite specialistiche e a ricevere delle borse di studio per i figli. Ad avere l'occhio lungo puntando al bene della propria forza lavoro è stato il gruppo Luxottica, la grande azienda che produce e commercializza occhiali, la cui sede centrale è ad Agordo, in provincia di Belluno, ma che nel nostro paese è presente nel complesso in sei insediamenti industriali. Nel febbraio dello scorso anno, infatti, è stato stipulato un accordo fra l'azienda e Filtea-Cgil, Femca-Cisl e Uilta-Uil per rendere disponibili delle prestazioni di carattere sociale che non sono sostitutive dei benefici che già fanno parte della contrattazione di secondo livello (le intese integrative che vanno a unirsi alle caratteristiche di base del contratto nazionale di lavoro di categoria, ndr). Servizi non monetari, dunque, però di consistente valore economico, che in una stagione di crisi come quella che il nostro paese sta attraversando, concorrono

a salvaguardare il potere d'acquisto degli operai e degli impiegati, non più tutelabile oramai, recita l'intesa, unicamente «attraverso i tradizionali interventi sulla retribuzione fissa, o variabile». Ecco una selezione di «ombrelli» sotto i quali si possono riparare dal 2009 i lavoratori di Luxottica: l'offerta contempla una serie di incentivi alla formazione, al merito e alla mobilità sociale dei figli dei dipendenti, attraverso l'offerta di borse di studio, così come ci sono degli accordi con catene di distribuzione al dettaglio per l'acquisto di beni di consumo primario, nonché convenzioni con centri di medicina preventiva e diagnostica, possibilità di sottoporsi insieme ai familiari alle cure odontoiatriche, pediatriche e specialistiche e poter contare su agevolazioni per l'utilizzo dei mezzi di trasporto. Il pragmatismo nella selezione delle voci di sostegno fa parte dell'intesa fra i vertici imprenditoriali e le parti sociali (protagonisti la direzione aziendale, il coordinamento sindacale di gruppo, le altre organizzazioni sindacali e le Rsu dello stabilimento), con un esplicito richiamo ai «meccanismi di governan-

ce ispirati al principio di bilateralità». Il sistema, inoltre, deve essere collegato a indicatori di qualità della produzione, «aggiuntivi e innovativi rispetto a quanto già in essere», con la previsione di generare, si riferisce nel protocollo, «un valore equivalente di 2,3-2,6 milioni di euro annui, da distribuire ai dipendenti e alle loro famiglie», a cominciare dal mese di maggio 2009. L'esempio di best practice targato Luxottica non è passato inosservato nel panorama nazionale. E, essendo ancora abbastanza fresco d'inchostro, è molto probabile, osservano le parti sociali, che possa essere al più presto seguito da altre strutture delle medesime dimensioni. La bontà di questo programma di welfare dedicato in maniera lungimirante al lavoratore è confermato dal fatto che il documento con cui è diventato effettivo è stato sottoscritto da tutte e tre le federazioni sindacali affiliate alle maggiori confederazioni. Ed è stato accolto favorevolmente dai manager interessati, soddisfatti anche dell'impegno che la somma messa a disposizione non intaccasse il rinnovo del contratto integrativo.