LA EFES LANCIA UN PERCORSO PER LO SVILUPPO DELL'AZIONARIATO DEI DIPENDENTI IN EUROPA

Partecipazione, un modello europeo

Intervista a Marc Mathieu, segretario generale della Federazione europea dell'azionariato dei dipendenti. Lo sviluppo dell'azionariato transnazionale impone una normativa europea uniforme

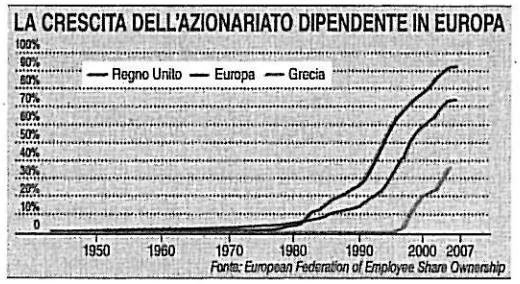
DI GUIDO ANTOLINI

Lo sviluppo dei piani di azionariato dei dipendenti nelle grandi imprese europee è un movimento generale, che le tocca tutte. Un movimento forte e rapido, anche recente: nel 1986 interessava il 10% delle imprese, nel 1994 il 20%, 40% nel 1999, 80% nel 2006. Di questo passo è facile prevedere il raddoppio dell'azionariato dei dipendenti in un prossimo futuro.
Partendo da questa constatazione, abbiamo chiesto a Marc Mathieu, Segretario Generale della Efes – Federazione europea dell'azionariato dei dipendenti, in che cosa consista la «Road Map» politica per favorire l'ulteriore sviluppo di questo importante strumento di partecipazione.

Domanda. Quale ruolo hanno le istituzioni comunitarie nell'azionariato dei dipendenti?
Risposta. Bisogna assegnare all'Europa una competenza in questo settore. Oggi non ce l'ha. Vediamo che le grandi imprese vanno tutte nella stessa direzione, da qualunque Paese provengano. Gli Stati, invece, ognuno per sé. In alcuni Stati c'è legislazione, ma anche confrontando dove c'è, la qualità delle norme e dei piani di azionariato non è la stessa ovunque. Dare all'Europa una competenza vuol dire darle una politica, un bilancio, organismi... Ecco la vera questione!!! L'azionariato dei dipendenti deve essere incoraggiato. Deve essere associato, sul serio, alla governance e alla gestione delle imprese europee.

D. Cosa si può proporre: l'armonizzazione delle norme o qualcosa di totalmente nuovo?
R. Abbiamo bisogno di quello che chiamiamo «un modello europeo». La Francia vanta 50 anni di un'ottima legislazione. La Gran Bretagna ne vanta 30. È pensabile che la Francia possa mettere da parte la sua eccellente legislazione, che le imprese francesi mettano da parte le loro pratiche per un modello nuovo, fosse anche «europeo»? Evidentemente no. Le imprese francesi continueranno a lavorare partendo da un proprio modello di base, dove hanno maggior radicamento, per, successivamente, estrapolarlo e traslarlo negli stabilimenti presenti in altri Paesi. Ed è precisamente lì che nasce il valore di un modello europeo. Invece di trasporre per 26 volte in altrettanti Paesi, ci sarebbe già un modello utilizzabile ovunque, totalmente fungibile.

D. Ma un modello europeo potrebbe risultare limitativo per gli Stati provvisti di legislazioni all'avanguardia.
R. Ovviamente né la Gran Bretagna né la Francia rinunceranno alle loro decine di anni di eccellente legislazione; peraltro, Gran Bretagna e Francia sono le prime a essere interessate, perché da lì vengono il 40% delle grandi imprese europee! Il terzo punto della risposta è allora questo: reciprocità e scambio. La Francia dovrebbe lavorare con la Gran Bretagna in questo senso. Siete i principali interessati, anche per questo emergono elementi di complessità, né gli uni né gli altri intendono metter da parte le decine di anni di ottima legislazione: lavorare a strade per il riconoscimento reciproco e lo scambio fra i principali interessati sembra veramente indispensabile.



D. Quale dovrebbe essere allora questo modello «europeo», unico, di cui si è parlato sopra?
R. Possiamo fare un parallelo automobilistico con la vettura che avviò la motorizzazione di massa, la Ford «T». Un modello rustico, robusto, che va dovunque, economico, semplice, ecco cosa serve a livello europeo. Non si può trasporre all'improvviso 50 anni di legislazioni e di esperienza, chi ci provasse genererebbe mostri. Bisogna lavorare per blocchi, come un gioco di costruzioni, con blocchi semplici. Cos'è la Ford «T» dell'azionariato dei dipendenti, il blocco semplice, il mattone di base? È la possibilità, in ciascuno Stato, di cedere azioni ai dipendenti, su base volontaria, ogni anno, fino a 5.000 € con uno sconto del 20%, senza imposte o contributi. Ecco lo schema semplice che dovrebbe essere accessibile ovunque: adottarlo sarebbe già un progresso immenso.

D. Dove sono situati i diversi Stati rispetto a questi parametri di 5000 € e sconto del 20% detassati?
R. Siamo ancora lontani da Francia e Gran Bretagna. Su questa scala la Francia è a 22.000 €, la Gran Bretagna a 12.000 €, ma molti Paesi non hanno nulla, e altri sono ampiamente distaccati: la Norvegia è a 950€, l'Austria a 2.500€. Ecco dove, con successo, abbiamo sollecitato gli Stati: la Slovenia ha adottato una legislazione all'inizio del 2008, la Germania finora era a 650€ (contro i 5000 di cui stiamo parlando), e ha deciso di passare a 1.800€ nel 2009. Può sembrare ancora troppo poco, ma è un serio passo in avanti. L'Austria dovrebbe passare prossimamente a 5000. È ora che ci si svegli anche in Spagna e in Italia, dove esiste solo un'agevolazione fiscale limitata a 2.065 €, ma nessun contesto legislativo organico sul fenomeno.

D. Tutto questo ha un senso per le grandi imprese quotate in Borsa. E per le piccole e medie?
R. I bisogni, le questioni cruciali della media e piccola industria non sono quelli della grande impresa. Gli schemi, i piani di azionariato/partecipazione, il contesto legislativo non sono assolutamente paragonabili. Gli Stati Uniti hanno avuto un colpo di genio 35 anni fa, adottando il modello Esop (employee stock ownership plan – piano di azionariato dei dipendenti). Un modello che si applica principalmente all'acquisizione di impresa da parte dei dipendenti (successione di impresa familiare, acquisizione di imprese in difficoltà). Si può anche applicare ad altre situazioni, ed è questa la parte più importante, veramente essenziale. Attraverso questo strumento negli Stati Uniti si è creata in 35 anni una vera cultura di acquisizione di azienda da parte dei dipendenti, con tutte le implicazioni in termini di spirito e infrastruttura imprenditoriale.
Questo manca in tutti i Paesi europei, è terreno vergine, tutti sono alla pari, e questo dovrebbe rendere le cose più facili.
Ci si può provare, ma non è il vero punto, serve qualcos'altro, quello che hanno fatto negli Usa e che da noi in Europa manca. Anche qui allora c'è posto per un modello europeo. Auspichiamo e sollecitiamo l'adozione di un modello «Esop europeo». Nella ricostruzione che seguirà alla crisi attuale, sarà un'arma formidabile per gli Stati Uniti. A noi manca, e servirà anche quella.

L'importanza della partecipazione propositiva nell'interesse di tutti i piccoli azionisti

Azionariato dei dipendenti, un valore sottovalutato

A CURA DEL CONAPA*

L'intervista rilasciata da Marc Mathieu presenta soluzioni innovative in un approccio europeo transnazionale, teso a individuare un modello che possa ritenersi valido e funzionale per tutte le imprese europee.
Nella realtà italiana, non esiste, come denunciato dallo stesso Mathieu, un vero e proprio «modello» di riferimento. La partecipazione finanziaria dei dipendenti, pur presentata con lungimiranza fin dalla redazione della Carta costituzionale come uno degli obiettivi da incentivare, al pari dell'acquisto della prima casa e della formazione della piccola proprietà contadina, rimane un tema costantemente trascurato. Ma al disinteresse delle istituzioni non ha corrisposto analogo disinteresse della società civile, dalla quale sono state espresse le numerose associazioni di piccoli azionisti, i cui interessi generali sono rappresentati dal Conapa, organizzazione aderente alla Efes fin dal 2005.
Il Conapa condivide la necessità di incentivare l'azionariato diffuso tra i dipendenti mediante una regolamentazione uniforme a livello europeo, ed esprime varie argomentazioni a sostegno di questa tesi.
In primo luogo, in sintonia con il Mathieu, il Conapa evidenzia come l'azionariato dei dipendenti generi cultura aziendale partecipativa contribuendo al processo virtuoso di creazione del valore, nell'interesse dell'azienda medesima e di tutti i suoi stakeholders.
Nondimeno, il coinvolgimento dei dipendenti, singolarmente e collettivamente responsabilizzati al miglior andamento e sostenibilità della gestione aziendale, implica anche la partecipazione formale nelle sedi istituzionali, che in Italia si esplica attraverso la partecipazione assembleare. Partecipazione non significa infatti generica accettazione e acquiescenza alle decisioni legittimamente adottate dai grandi azionisti che esprimono le maggioranze e quindi gli organi di governo, ma capacità e possibilità di essere soggetti attivi e propositivi. La storia degli ultimi anni documenta la capacità di proposta delle associazioni aderenti, fra le quali citiamo Azione Unicredit e Azione Intesa Sanpaolo, espressione dei piccoli azionisti delle due principali Banche europee con radicamento nazionale. In questo i dipendenti azionisti, partecipando alla costituzione delle Associazioni, delle quali in molti casi sono stati promotori, agiscono affinché il management persegua una gestione orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo, seguendo le tre direttrici: economico finanziaria, sociale e ambientale, e che sia cementata da una sana e corretta corporate-governance.
E anche in riferimento alla governance, il Conapa apprezza quanto specificato da Mathieu circa la necessità di associare il progetto alla governance e alla gestione delle imprese.
Il «Coordinamento nazionale delle associazioni dei piccoli azionisti" ritiene che l'azionariato dei dipendenti sia una parte qualificata e qualificante dell'azionariato diffuso. È pertanto fondamentale incentivarne lo sviluppo, sulla scorta di tutte le positive valutazioni universalmente condivise sui valori di partecipazione e coinvolgimento che tale strumento di retribuzione e motivazione comporta. Il passo successivo è quello della rappresentanza, per il quale le Associazioni del piccolo azionariato raccolgono le adesioni di tutti i piccoli azionisti: non solo ai dipendenti, quindi, ma anche ai risparmiatori, al fine di poter raccogliere le loro istanze e tutelare il loro investimento. Aggiungiamo: non solo ai risparmiatori, ma anche ai dipendenti, i cui diritti di «socio» sono esattamente uguali a quelli di ogni altro azionista. I risparmiatori, a loro volta, in considerazione dell'attuale instabilità dei mercati finanziari e degli scenari economici e sociali che sono venuti a delinearsi, hanno ormai compreso l'importanza strategica di aderire e sostenere le suddette associazioni.
E in attesa che si realizzi un modello europeo di partecipazione finanziaria diffusa, comprendente anche l'auspicato «modello Esop europeo» per le medie e piccole imprese, il Conapa si pone come punto di riferimento indipendente per tutti i piccoli azionisti, cercando di rispondere al meglio alle esigenze, sempre più sentite, di trasparenza nella conduzione societaria e di una conseguente rinnovata attenzione verso il pubblico dei risparmiatori, che persegue obiettivi di stabilità, reddito sostenibile, solidità aziendale ed etica nella conduzione degli affari.

**Coordinamento Nazionale delle Associazioni di Piccoli Azionisti*