

EFES RISPONDE ALL'UNIONE EUROPEA SULLA STRATEGIA PER UN'ECONOMIA SOCIALE DI MERCATO

# Mercato unico ed economia sociale

*L'azionariato dei dipendenti è un elemento da considerare e promuovere a livello europeo  
Il «Single Market Act» traccia le linee guida dell'Unione europea per un'economia sociale di mercato*

DI GUIDO ANTOLINI\*

**L**a Commissione europea ha appena terminato la procedura di consultazione sul «Single Market Act», documento nato su iniziativa della Commissione e preceduto da uno studio del prof. Monti sullo stato del Mercato Unico e sulle prospettive per migliorarne il funzionamento. L'atto COM(2010) 608 è sotto forma di Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, e porta il titolo di «Verso un atto per il mercato unico - Per un'economia sociale di mercato altamente competitiva - 50 proposte per lavorare, intraprendere e commerciare insieme in modo più adeguato». Dalla lettura dell'atto emerge la chiara volontà, già esplicitata nel titolo della comunicazione, di proseguire il cammino dell'Europa comunitaria verso «un'economia sociale di mercato altamente competitiva». Tale definizione esprime un preciso orientamento verso la necessità di rendere omogeneo e libero da «lacci e laccioli» il contesto

■ «Un mercato unico europeo per l'azionariato dei dipendenti». Rilanciare il mercato unico infatti prevedere una politica Europea per l'azionariato dei dipendenti. Questo è quanto le grandi Società Europee hanno in qualche modo anticipato negli ultimi 15 anni, impostando schemi di azionariato dove possibile. Tuttavia molti ostacoli si sono presentati: è responsabilità dell'Europa rimuoverli per incoraggiare questo fenomeno. Ci riferiamo in particolare all'Avviso comune votato dal Comitato Economico e Sociale Europeo nell'ottobre 2010, dove sono presenti tutte le raccomandazioni del caso. Considerando la partecipazione azionaria dei dipendenti, una politica Europea dovrebbe essere articolata su due filoni, l'uno delle grandi Società quotate, l'altro per le piccole e medie imprese. Per le grandi imprese, ogni Stato membro dovrebbe introdurre un «modello semplificato»

economico comunitario, mantenendo tuttavia un elevato livello di socialità e una particolare attenzione alla possibilità per ogni cittadino comunitario di esercitare i propri diritti. Questo obiettivo è chiaramente esplicitato e definito nel documento, che così descrive il processo desiderato: «Il mercato unico non costituisce in sé un obiettivo. È uno strumento al servizio delle altre politiche. Se

il mercato unico funziona correttamente tutte le azioni pubbliche e private e le risposte apportate alle sfide della crescita, della coesione sociale, dell'occupazione, della sicurezza e dei cambiamenti climatici avranno una maggiore forza per raggiungere i risultati che si prefiggono.»

Le 50 proposte sono raggruppate in tre filoni: 1. Una crescita forte, sostenibile ed equa con le impre-

di azionariato dei dipendenti; dove mancano elementi legislativi, già questa previsione fornirebbe un primo incentivo. Dove al contrario, come in Gran Bretagna e Francia, esiste una legislazione sofisticata e con lunga tradizione, che rappresenta un ostacolo per sviluppare piani di azionariato da parte di imprese di altri Stati membri, l'introduzione di un modello semplificato agevolerebbe tutti, compresi le imprese e i dipendenti francesi in Gran Bretagna e viceversa. Per le piccole e medie imprese, invece, sarebbe opportuno riferirsi all'esperienza degli Stati Uniti, che fin dal 1974 incoraggiano la successione di impresa ai dipendenti tramite gli ESOP (Piani di azionariato dei dipendenti). Ecco perché chiediamo di introdurre un «Modello di ESOP europeo»: la crescente disparità fra Usa e Unione europea deve essere corretta.

se, contenente fra l'altro i piani d'azione sul «brevetto europeo», sull'accesso delle piccole e medie imprese a finanziamenti competitivi, sulla semplificazione degli obblighi contabili, sull'intervento comunitario nell'innovazione e nelle concessioni dei servizi pubblici, nonché sul contesto normativo, sull'armonizzazione fiscale, in particolare delle basi imponibili, e sulla competitività

sui mercati internazionali. 2. Gli europei nel cuore del mercato per ritrovare la fiducia: miglioramento delle infrastrutture di trasporto ed energetiche, rafforzamento della solidarietà mediante nuove garanzie sulla mobilità dei lavoratori e l'accesso ai sistemi pensionistici, alla formazione permanente, ai nuovi mezzi per l'economia sociale di mercato (il rating sociale, nuove regole di governance, l'incentivazione di ricerca e sviluppo), nonché lo sviluppo del mercato unico al servizio dei consumatori. 3. Dialogo, partenariato, valutazione: gli strumenti di una buona governance del mercato unico, che riguardano risoluzione di controversie, collaborazione fra Stati e con la Commissione.

Fra le valutazioni pervenute nella consultazione, provenienti da parti sociali e organizzazioni non governative, riportiamo nel box l'intervento da parte della EFES - Federazione Europea dell'Azionariato dei Dipendenti tramite il Segretario generale Marc Mathieu.

Il 2011 si presenterà come un anno ricco di dibattito e di riforme, attento all'azionariato dei dipendenti ed all'esercizio dei diritti relativi, anche grazie ai contenuti proposti dal DirCredito.

Spunti di riflessione nella fase di rinnovo del Ccnl del Credito nel mondo globalizzato

## Competenze e professionalità, il valore del lavoro

DI MAURIZIO ARENA

**L**a crisi finanziaria iniziata nell'agosto del 2007 è tutt'altro che finita. Viviamo i suoi effetti tutti i giorni e credo che nel nostro Paese si continui a sottovalutare l'impatto non dedicando la dovuta attenzione all'avvio di una politica di investimenti mirati allo sviluppo e a interventi strutturali che possano favorire la ripresa.

Ai fini del ragionamento che intendo sviluppare in questo articolo è però più interessante richiamare l'attenzione del lettore più che sulla crisi, sulle sue radici profonde, sulle cause che l'hanno generata.

Credo che uno dei fattori determinanti vada individuato nella perdita di valore del lavoro, fenomeno questo evidentemente non solo nazionale, che a sua volta deriva da un progressivo e disequilibrato trasferimento di ricchezza dai lavoratori al capitale, inteso come potere finanziario.

Ciò è potuto accadere anche perché, nella dimensione globale, si è progressivamente perduta la centralità degli Stati nazionali che storicamente avevano garantito, attraverso la politica e con il contrappeso delle organizzazioni dei lavoratori, un equilibrio tra il potere economico e le altre forze in campo.

I contratti nazionali di lavoro, ad esempio, hanno avuto un ruolo molto importante dal dopoguerra. Essi, infatti, hanno consentito la tutela dei lavoratori quando il rapporto di forza era troppo sbilanciato a favore dei

datori di lavoro. Hanno inoltre reso possibile la definizione di norme contrattuali di garanzia successivamente spesso trasformate in leggi. Nella successiva fase di forte crescita economica alla fine degli anni sessanta i contratti collettivi nazionali hanno impedito un'eccessiva concorrenza al rialzo dei livelli retributivi e calmierato le tensioni inflazionistiche e in periodi più recenti hanno favorito l'avvio di politiche sui redditi atte a prevenire e combattere l'inflazione (come avvenuto in Italia nel 1993 con il «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione»).

**Nell'attuale situazione globale**, frutto di un processo complesso iniziato da circa vent'anni, sono entrate in gioco numerose variabili, purtroppo sottovalutate e mal gestite, quali ad esempio quelle legate a fenomeni geopolitici e allo sviluppo delle nuove tecnologie e non è questa la sede per analizzarle; fatto sta che la perdita di valore del lavoro determina il fenomeno della «nuova povertà» che si va estendendo in modo preoccupante nei paesi industrializzati.

Due sono i fattori, peraltro collegati strettamente tra di loro che stanno lacerando quel rapporto fondamentale per la democrazia che è il legame tra il lavoro e i diritti. La precarizzazione del lavoro e il suo impoverimento contengono in sé la minaccia, e spesso la prospettiva o la realtà della povertà. Il tentativo di arginare tale minaccia, a sua volta, provoca sempre più spesso l'accettazione di la-

voro con meno diritti o, in casi estremi, senza diritti.

La necessità di mantenere un tenore di vita dignitoso e la paura della povertà, spinge, infatti, a barattare insignificanti incrementi di reddito con la rinuncia ai diritti collegati al lavoro producendo un circolo vizioso che ci riporta indietro nel tempo e cancella con un colpo di spugna conquiste che hanno richiesto decenni di lotte e sacrifici da parte della classe lavoratrice.

È un processo questo che sta portando a un progressivo declino dello status sociale e del reddito di interi gruppi sociali, avvicinando, sotto il profilo della omogeneità dei problemi e della necessità di trovare adeguate soluzioni, categorie di lavoratori che fino a qualche tempo fa erano distanti tra loro anni luce.

Operai, impiegati, medici, bancari, hanno vissuto una trasformazione profonda che ha portato ad un abnorme aumento del reddito di alcune «élites» ristrette e sta spingendo verso il basso la componente più numerosa della classe media di cui fanno parte proprio quei segmenti sociali e professionali che grazie alle competenze ed alla professionalità acquisite avevano migliorato nel tempo la propria condizione ed elevato il proprio reddito. Credo che le organizzazioni dei lavoratori abbiano l'obbligo di analizzare lucidamente quello che sta accadendo e, trasversalmente ai vari settori, coordinandosi a livello internazionale, mettere in campo ogni energia facendo proposte

innovative, per arginare questo stato di cose e provocare una decisa inversione di tendenza che potrebbe essere favorita da una politica fiscale espansiva che vada a sostegno dei lavoratori.

**Anche le parti datoriali** devono assumersi le loro responsabilità e iniziare a guardare in prospettiva facendo tesoro degli errori di impostazione fatti nel recente passato. Nel caso del rinnovo del Ccnl del credito, ad esempio, sarebbe uno sbaglio pensare a un impianto contrattuale basato unicamente sui risparmi e sulla riduzione dei costi per compensare una situazione di presunta difficoltà. Bisogna iniziare a ragionare anche in termini di sviluppo, mettendo in campo comportamenti coerenti al fine di recuperare quel rapporto di fiducia che il sistema creditizio e finanziario ha perso non solo nei confronti dei clienti, ma anche, e questo forse ancora più grave, dei propri dipendenti, ad iniziare da quelli maggiormente professionalizzati ed esperti.

Sono i lavoratori il patrimonio primario delle banche che hanno l'imprescindibile necessità di puntare sulla professionalità e sull'apporto convinto del personale per realizzare modelli di sviluppo competitivi e allo stesso tempo sostenibili per concorrere a livello nazionale ed internazionale. Sono gli uomini e le donne che lavorano nelle banche a determinare il successo dell'impresa con il loro impegno e la loro professionalità, sono loro l'anello di congiunzione tra la banca e il mercato.