

Fra gli azionisti delle banche non trascuriamo i dipendenti

DI GUIDO ANTOLINI*

La crisi economica e finanziaria deve rappresentare un'opportunità per lo sviluppo definitivo dell'azionariato dei dipendenti. Di più: è l'azionariato dei dipendenti che può essere considerato uno dei principali motori per la ripresa economica e l'eliminazione di tutte quelle distorsioni del mercato ultraliberista ed astrusamente regolamentato e delle barriere alla trasparenza che sono in gran parte responsabili della crisi in essere. Queste le risultanze dell'Ottava Conferenza sull'azionariato dei dipendenti, ospitata a Bruxelles presso il prestigioso Palais d'Egmont, sede del ministero degli Esteri Belga. Alla presenza della Parlamentare Europea Ieke Van den Burg, di rappresentanti di Sindacati, Aziende, Cooperative, Organizzazioni di Azionisti dipendenti e personalità del mondo accademico è stato fatto il punto su un fenomeno in continua crescita nonostante ostacoli e pregiudizi ancora diffusi, che frenano la conoscenza dello strumento e ne impediscono l'utilizzo in tutte le potenzialità.

Le prime constatazioni hanno riguardato l'andamento 2008 dei piani di azionariato definiti, e le notizie finora disponibili per il 2009, che hanno mostrato la sostanziale costanza delle adesioni dei dipendenti ai piani di azionariato, anche questi sostanzialmente invariati rispetto agli anni precedenti. È un segnale importante,

che dimostra la principale caratteristica positiva dell'azionariato dei dipendenti e dell'atteggiamento dei dipendenti stessi verso questa importante forma di impiego del risparmio: la stabilità. In molti infatti, di fronte ai crolli azionari dello scorso autunno/inverno, hanno recitato un interessante «de profundis» alla partecipazione azionaria dei dipendenti, sostenendo che, dopo le perdite subite, non era opportuno promuovere la partecipazione. È risultato vero proprio il contrario, a maggior ragione nelle imprese sane e con strategie impostate sul lungo periodo, i cui valori, pur travolti dal panico borsistico, si sono rivelati molto appetibili. Perché impedire ai dipendenti di partecipare anche alle riprese di borsa, oltre che obbligarli a subire le conseguenze dei cali? L'azionariato dei dipendenti è basato sui condivisi e consolidati principi di volontarietà e limitazione dell'investimento a quote prefissate del reddito disponibile: in questo ambito, fermo restando il periodo di blocco fiscale (da triennale a quinquennale) diventa irrilevante effettuare valutazioni sull'opportunità o meno di sottoscrivere azioni ad un prezzo scontato. Impedire lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti nei momenti di mercato depresso non trova alcuna giustificazione, se non nella volontà di non farli partecipare ad opportunità di guadagno riservate ad altri.

Ma l'aspetto più rilevante di questa Ottava Conferenza è stato il diffuso in-

teresse che in tutte le relazioni è stato posto sull'importanza determinante della rappresentanza dei dipendenti azionisti nelle Società. Questo aspetto, che nelle Cooperative coincide con le problematiche di «governance» in senso lato, assume diversa connotazione nelle Società di capitali, in cui, al momento attuale, solo poche realtà possono vantare una corretta rappresentazione dei dipendenti in quanto azionisti. Non esiste in Europa il modello perfetto, non solo per la gelosia con cui alcuni Stati Membri rivendicano la coerenza dei propri istituti normativi, ma anche per le carenze evidenziate sotto l'aspetto governance in tutti gli Stati. Sembra strano, ma gli esempi più coerenti sono arrivati dall'Austria e dalla Norvegia, dove non esistono normative specifiche e dove, in totale indipendenza, due Società multinazionali hanno attivato piani di azionariato coerenti ed attenti a tutti gli aspetti rilevanti.

È una casistica ben diversa da quella rappresentata nella tradizionale «mitbestimmung» tedesca, che vede anche in Francia un'applicazione codificata, in cui il Consiglio di Sorveglianza vede la presenza di Amministratori non esecutivi espressi dai dipendenti, indipendentemente dal loro status di azionisti. È invece oggi essenziale poter definire quanto pesa l'azionariato dei dipendenti, focalizzando l'attenzione sulla semplice identità 5%=5%, e mettendo in condizione la collettività degli azionisti dipendenti di poter contare quanto qualsiasi altro soggetto di pari

peso azionario. È un passaggio molto delicato, che dovrà essere attentamente valutato anche nel Disegno di Legge in discussione presso le Commissioni riunite Lavoro e Finanze del Senato, in quanto dovranno essere valutate tutte le interconnessioni esistenti fra normativa lavoristica e fiscale (promozione ed agevolazione fiscale dell'azionariato dei dipendenti), commerciale (modelli di governance, rappresentanza di collettività di azionisti mediante strumentazione democratica) e finanziaria (raccordi con il Tuf, sorveglianza Consob, obblighi di comunicazione e deroghe relative). È questa la provocazione lanciata: evidenziare finalmente che capitale e lavoro sono mondi ormai interconnessi. La deregulation, o l'eccesso di regolamentazione formalistica che ad essa si è contrapposta, non difendono l'economia dalle crisi se continuano ad essere isolate in un meccanismo autoreferenziale che isola il mondo finanziario dal contesto complessivo. Affrontare i problemi, analizzarli per conoscerne l'esatta dimensione e trovare soluzioni adeguate fa parte del dna del Personale Direttivo del mondo del Credito: ecco perché, in conclusione dei lavori, DirCredito ha lanciato la proposta di un Progetto Europeo per la verifica delle modalità di organizzazione dei diritti degli azionisti dipendenti, ricevendo immediato appoggio e convinta offerta di collaborazione da parte delle Organizzazioni presenti. (riproduzione riservata)

*Consigliere EFES – Federazione europea azionariato dipendenti