



**Università degli Studi di Ferrara**

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, ISTITUZIONI, TERRITORIO**

**Corso Ercole I D'Este n.44, 44100 Ferrara**

**Quaderni del Dipartimento**

**n.11/2004**

**Giugno 2004**

**GLI INDIRIZZI DELL'UNIONE EUROPEA SULLA  
PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI ALL'IMPRESA**

**Luca Delsoldato**

**Giugno 2004**

**GLI INDIRIZZI DELL'UNIONE EUROPEA SULLA  
PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI  
ALL'IMPRESA**

*di Luca Delsoldato*\*

**Sommario**

Il presente lavoro è dedicato all'analisi della partecipazione dei lavoratori nell'ambito dell'Unione Europea. Come la stessa Commissione Europea sottolinea nel Libro Verde del 1997 "Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro", i nuovi modelli organizzativi influenzano le procedure di informazione, consultazione e negoziazione tra direzioni aziendali e rappresentanze sindacali. L'intervento di queste ultime deve ampliarsi e divenire sempre più complesso. In tale contesto "il ruolo dei lavoratori all'interno dei processi decisionali e il bisogno di rivedere e rafforzare gli accordi per un coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle imprese diviene una questione essenziale". L'obiettivo è quello di presentare le tre diverse prospettive lungo cui si sviluppa la nozione di partecipazione dei lavoratori nell'ambito della normativa comunitaria: 1) partecipazione come complesso di diritti di informazione e di consultazione, concernenti determinate decisioni delle imprese; 2) partecipazione come presenza dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari di amministrazione e di vigilanza; 3) partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori al rischio o al capitale dell'impresa.

Per un concreto sviluppo della partecipazione l'Unione Europea ha adottato due strumenti principali: il dialogo sociale, e la partecipazione finanziaria. Il dialogo sociale europeo, che si configura come una vera e propria concertazione sociale, trova riconoscimento giuridico nel Trattato sull'Unione Europea del 1992, nel Trattato di Amsterdam del 1997 e di Nizza del 2001. Per quanto concerne lo sviluppo di schemi di partecipazione finanziaria (partecipazione agli utili e partecipazione azionaria), l'attenzione si è rivolta agli interventi adottati dall'Unione Europea in favore di una sua diffusione all'interno degli stati e dall'analisi degli obiettivi degli schemi di partecipazione adottati nei tre principali paesi europei: Francia, Regno Unito e Germania.

---

\* Collaboratore di ricerca, Università di Ferrara, Dipartimento Economia Istituzioni Territorio.

## Introduzione

Nel corso dell'integrazione europea, la nozione comunitaria di partecipazione dei lavoratori e "la disciplina giuridica dei suoi istituti essenziali<sup>1</sup> hanno acquisito progressivamente un profilo autonomo dalle corrispondenti nozioni e discipline nazionali" (Arrigo, 2001). Il tratto peculiare del "sistema europeo" di partecipazione è quello di essere parte integrante del modello sociale europeo che, con riferimento alla politica sociale e alle innovazioni introdotte dal Trattato di Amsterdam, si basa sugli elementi seguenti: a) la previsione nel Trattato di una serie di valori e diritti sociali fondamentali; b) il riconoscimento del ruolo fondamentale dell'autonomia collettiva nella formazione del diritto del lavoro, nella forma del Dialogo sociale istituzionale guidato dalla Commissione; c) un diritto materiale, alla cui formazione collaborano le Parti sociali; d) una politica sociale che comprende misure di sostegno all'occupazione e all'integrazione di soggetti discriminati ed emarginati, adottate dalle autorità comunitarie con il diretto contributo delle Parti sociali (Arrigo, 2001).

L'Unione Europea, negli ultimi anni, ha dato grande importanza alla partecipazione dei lavoratori intesa come strumento in grado di favorire il buon funzionamento dell'impresa, grazie all'instaurarsi di relazioni stabili fra direzione e dipendenti sul luogo di lavoro. Il diffondersi a livello aziendale di pratiche partecipative favorisce sia l'efficienza produttiva sia il raggiungimento della c.d. pace sociale (Roccella, Treu, 2002).

In alcuni Stati membri, le procedure di informazione e consultazione dei lavoratori sulle decisioni strategiche o economiche dell'impresa, non sono sempre assicurate in modo adeguato<sup>2</sup>. In merito le istituzioni comunitarie ritengono necessario, per una maggiore qualità del lavoro e per una maggiore competitività e produttività, un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle norme tese a "garantire a tutti i lavoratori "un'adeguata informazione sullo sviluppo delle loro imprese e della loro vita professionale, con la possibilità di prendervi parte"<sup>3</sup>.

La partecipazione dei lavoratori, nell'ambito della normativa comunitaria, può essere suddivisa nelle seguenti categorie:

- partecipazione come complesso di diritti di informazione e di consultazione, dei rappresentanti dei lavoratori, concernenti determinate decisioni delle imprese, a livello di contrattazione collettiva di primo e secondo livello;
- partecipazione come presenza dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari di amministrazione e di vigilanza, oppure in sedi e/o organismi appositi, composti anche in forma mista (rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa);
- partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori al rischio o al capitale dell'impresa.

Lo scopo dell'analisi è quello di delineare un quadro, il più completo possibile, sugli indirizzi dell'Unione Europea a favore di una partecipazione dei dipendenti all'impresa attraverso un miglioramento delle relazioni industriali. Il presente lavoro è strutturato in quattro paragrafi. Il primo paragrafo prende in esame l'evoluzione ed il quadro istituzionale del sistema delle relazioni industriali nell'Unione europea, cercando di

---

<sup>1</sup> Per istituti essenziali si intendono i diritti di informazione/consultazione, partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari, partecipazione economico-finanziaria dei dipendenti.

<sup>2</sup> Consiglio dell'Unione Europea e Parlamento Europeo, Direttiva, 11/03/2002 2002/14/CE.

<sup>3</sup> Commissione Europea, Comunicazione, 20/06/2001 COM (2001) 313 definitivo.

cogliere il suo rapporto<sup>4</sup> con la partecipazione dei lavoratori all'impresa intesa come insieme di diritti all'informazione e alla consultazione. Il secondo paragrafo focalizza la sua attenzione sui caratteri principali della partecipazione dei lavoratori negli organi societari, di amministrazione e di vigilanza delle imprese, la quale si lega direttamente<sup>5</sup> alla partecipazione finanziaria ai benefici e ai risultati dell'impresa. Nel terzo paragrafo vengono descritti gli scopi e gli obiettivi degli schemi di partecipazione dei lavoratori nell'impresa utilizzati nell'Unione Europea e nei tre principali paesi europei: Francia, Regno Unito e Germania. Il quarto paragrafo, infine, è dedicato alle considerazioni conclusive.

## **1. Le relazioni industriali nell'Unione Europea**

La contrattazione collettiva costituisce la forma di regolazione delle condizioni di lavoro più diffusa e importante nella generalità dei paesi europei. Essa, infatti, riceve riconoscimento, nei vari ordinamenti nazionali, quale strumento fondamentale di disciplina dei rapporti individuali e collettivi di lavoro. Questo riconoscimento costituisce la base comune non solo per gli ordinamenti nazionali, ma per le stesse prospettive dell'Europa Sociale (Roccella, Treu, 2002)<sup>6</sup>. Quello che viene definito il nascente sistema di relazioni industriali europeo (Biagi, 1998) si basa su due dimensioni principali: a livello macroeconomico sul riconoscimento istituzionale della contrattazione collettiva attraverso lo strumento del dialogo sociale; a livello microeconomico sul tema della partecipazione europea all'interno di un quadro di diritti di informazione e consultazione. Tali diritti contengono ipotesi diverse di coinvolgimento dei lavoratori e/o delle loro rappresentanze nelle decisioni delle imprese: dal minimo coinvolgimento (informazione), alla possibilità di fornire pareri, fino a forme di vera e propria codecisione. Questa due dimensioni dell'attività negoziale, a livello macro e micro, sono state oggetto di un'intensa attività propositiva e normativa da parte delle autorità comunitarie.

### *1.1 Sviluppo storico della contrattazione collettiva nell'Unione Europea: quadro istituzionale*

Nel ricostruire l'evoluzione del rapporto tra le parti sociali su scala comunitaria, la data del 31 gennaio 1985 rappresenta il punto di partenza di quello che venne definito il dialogo sociale europeo. Tale espressione fu coniata a Val Duchesse (Bruxelles) durante gli incontri tra le parti sociali promossi dall'autorità comunitaria, con lo scopo di raggiungere posizioni comuni su questioni di interesse generale. Al riguardo non possono essere, tuttavia, dimenticati alcuni passaggi introduttivi fra cui: nel 1955 la creazione del comitato paritario del carbone e dell'acciaio; nel 1963 la creazione del comitato consultivo paritario per i problemi sociali dei lavoratori salariati agricoli; seguito da quello dei trasporti nel 1965 e da quello della navigazione interna e delle ferrovie nel 1967, nel

---

<sup>4</sup> Per quanto diverse siano le forme della partecipazione dei lavoratori al processo decisionale dell'impresa, una sua valutazione non può essere separata da quella sulla funzione e la portata della contrattazione collettiva e del sistema di relazioni industriali (Arrigo, 2001).

<sup>5</sup> Per un esercizio pieno della partecipazione, oltre all'insieme dei diritti all'informazione e alla consultazione, il controllo negli organi di amministrazione dei dipendenti si accompagna alla partecipazione economica e finanziaria.

<sup>6</sup> Tale riconoscimento è presente nella carta dei diritti fondamentali del 1989 ed ora anche nella Carta di Nizza, e trova menzione nei Trattati a partire da Maastricht

1972 e nel 1974. Momenti in cui si posero le premesse per l'affermazione di una logica di dialogo comunitario (Biagi, 1998).

Gli incontri di Val Duchesse furono propiziati dal Consiglio Europeo e vi parteciparono le massime organizzazioni europee: UNICE (unione delle confederazioni degli industriali e dei datori di lavoro europei); CEEP (centro delle imprese e proprietà pubblica) e CES (Confederazione europea dei sindacati). Tema del confronto era la ricerca di posizioni convergenti su questioni non settoriali ma di rilevanza socio-economica generale. Nel novembre del 1985 furono insediati i primi due gruppi di lavoro di base: quello sulla prospettiva macroeconomia e quello sulle nuove tecnologie. In seguito fu costituito un gruppo guida a livello politico, composto dai rappresentanti delle parti sociali e da quelli della Commissione, oltre ad altri due gruppi di lavoro, rispettivamente sull'educazione e la formazione e sul mercato del lavoro.

Le risoluzioni finali degli incontri sono state configurate come pareri comuni<sup>7</sup>, ossia le parti si sono trovate d'accordo su un'opinione e non su una regola intesa come norma vincolante (Roccella, Treu, 2002). Non manca, in ogni caso, un elenco di dichiarazioni e raccomandazioni comuni che hanno esercitato una rilevante influenza sulle decisioni delle istituzioni comunitarie.

Il dialogo sociale ha ricevuto una promozione e un riconoscimento istituzionale a partire dall'Atto Unico del 1987 (art.118 B), il quale assegna alla Commissione europea il compito istituzionale di una sua promozione. Successivamente con l'Accordo sulla Politica Sociale di Maastricht, agevolato dall'intesa del 31 ottobre 1991 fra Unice, CEEP e CES, le parti sociali sono state elevate al rango di agenti contrattuali e si è proceduto alla loro integrazione nel procedimento legislativo. Sono sostanzialmente due le innovazioni introdotte dall'Accordo sulla politica sociale e presenti nel Trattato di Maastricht. La prima, quella più importante, riguarda la possibilità che l'iniziativa contrattuale delle parti sociali possa sostituire lo stesso intervento della Commissione. La decisione delle parti ha il potere di bloccare l'iniziativa della Commissione, sia pure per un periodo limitato della durata di nove mesi (prorogabile d'intesa fra le parti e la Commissione) (Roccella, Treu, 2002). La seconda, ripresa poi anche nei trattati successivi, riguarda l'affidamento alla Commissione dei compiti di promuovere il dialogo sociale fra le parti e la consultazione delle stesse rispetto alle decisioni comunitarie. Nel merito la Commissione ha assunto iniziative specifiche sia a livello settoriale, con la generalizzazione dei Comitati del dialogo sociale<sup>8</sup>, sia a livello intersettoriale. Tali interventi di promozione riguardano tutte le attività e la consultazione delle parti sociali<sup>9</sup> è richiesta sia prima che la Commissione

---

<sup>7</sup> Dei pareri comuni si possono ricordare: 1986, parere in materia di strategia di crescita per una maggiore occupazione; 1987, parere sulla formazione, informazione e consultazione; 1990, parere in materia di educazione e formazione; 1991, parere in materia di nuove tecnologie, organizzazione del lavoro ed adattamento del mercato del lavoro; 1993, parere in materia di lavoratrici e formazione; 1995, parere sul ruolo della formazione nella lotta alla disoccupazione.

<sup>8</sup> I comitati di dialogo sociale hanno sostituito i comitati paritari con decisione della Commissione (20 maggio 1998, 98/500/CE), promuovendo la loro istituzione in tutti i settori su richiesta congiunta delle organizzazioni rappresentative delle due parti. Questi nuovi organismi hanno insieme funzioni consultive sui progressi a livello comunitario che abbiano implicazioni sociali e il compito di promuovere il dialogo sociale a livello settoriale.

<sup>9</sup> Le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori, per essere ammesse alle consultazioni, devono soddisfare le seguenti condizioni: a) essere interprofessionali, settoriali o di categoria ed essere organizzate a livello europeo; b) essere composte da organizzazioni esse stesse riconosciute come facenti parte integrante delle strutture delle parti sociali degli Stati membri; c) disporre di strutture adeguate che consentano loro di partecipare in modo efficace al processo di consultazione. Questi criteri hanno permesso alla Commissione di stilare un'elenco di organizzazioni ammesse alle consultazioni e questo

presenti proposte in materia sociale, per ricavarne un orientamento, sia dopo la sua iniziativa legislativa. Con l'estensione delle competenze comunitarie in materia sociale ed in particolare sui temi dell'occupazione, soprattutto dopo il Trattato di Amsterdam, anche l'ambito del dialogo sociale e dell'attività di consultazione delle parti sociali si è arricchito ulteriormente. Il Consiglio europeo straordinario sull'occupazione (Lussemburgo) ha sollecitato tutte le parti sociali a contribuire, ai vari livelli, alla definizione delle strategie occupazionali ed il loro coinvolgimento è stato esteso alla formulazione dei Piani nazionali per l'occupazione (NAP) da parte dei vari stati membri. Il dialogo sociale dopo Maastricht non è più solo momento di confronto tra le parti in vista dell'eventuale raggiungimento di intese, ma diventa elemento del procedimento decisionale volto alla creazione di un diritto comunitario del lavoro (Biagi, 1998).

Per quanto concerne l'attuazione degli accordi tra le parti sociali a livello comunitario l'art. 139 del Trattato di Nizza, che riprende le disposizioni contenute nei Trattati precedenti, prevede che "gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 137<sup>10</sup> e, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione. Il Consiglio delibera a maggioranza qualificata salvo in cui l'accordo in questione contiene una o più disposizioni relative ad uno dei settori per i quali è richiesta l'unanimità a norma dell'articolo 137, paragrafo 2. In tal caso il Consiglio delibera all'unanimità"<sup>11</sup>. La scelta dello strumento della direttiva dimostra il ruolo decisivo della Commissione nell'ambito del procedimento legislativo a livello comunitario e nel suo momento traspositivo nella legislazione degli Stati membri, apre gli spazi opportuni per l'implementazione nazionale (Biagi, 1998). Le direttive comunitarie, infatti, possono essere trasposte ricorrendo al contratto collettivo secondo quanto disposto nell'art. 137, paragrafo 3 il quale recita: "Uno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive prese in applicazione del paragrafo 2. In tal caso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva deve essere recepita conformemente all'art. 249, le parti sociali abbiano stabilito che lo Stato membro interessato deve prendere le misure necessarie che gli permetteranno di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva". Tutto questo non può che creare uno stimolo per attività negoziali ulteriori sul piano interno creando un effetto di europeizzazione dell'autonomia collettiva (Negrelli, Treu, 1994).

In definitiva, dall'entrata in vigore del Trattato di Maastricht le attività delle parti sociali, dalla loro partecipazione al processo decisionale dell'Unione (cioè alla concertazione trilaterale) al dialogo sociale e alla contrattazione collettiva bilaterale, hanno un loro riconoscimento giuridico.

---

elenco comprende le organizzazioni interprofessionali a carattere generale, organizzazioni specifiche ed organizzazioni settoriali (Biagi, 1998).

<sup>10</sup> I settori in cui la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri sono: a) miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori; b) condizioni di lavoro; c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori; d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro; e) informazione e consultazione dei lavoratori; f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione; g) condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio della Comunità; h) integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro; i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro; j) lotta contro l'esclusione sociale; k) modernizzazione dei regimi di protezione sociale.

<sup>11</sup> Si veda in proposito il testo integrale del Trattato di Nizza rintracciabile al sito dell'Unione Europea all'indirizzo: [www.europa.eu.int/eur-lex/it/search/searc\\_treaties.html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/it/search/searc_treaties.html).

## *1.2 Le relazioni industriali dell'Unione Europea a livello microeconomico: dai comitati aziendali europei alla Direttiva n. 2002/14/CE*

La proposta di direttiva (nota con il nome del suo relatore, il Commissario Vredeling) del 1980 è il primo segnale della volontà comunitaria di intervenire nelle relazioni industriali fra azienda e rappresentanti dei lavoratori (Arrigo, 2001). Essa riguarda l'informazione e la consultazione dei lavoratori occupati in imprese a struttura complessa, in particolare a struttura transnazionale con filiali o stabilimenti situati in paesi diversi, non solo della Comunità, ma anche terzi come gli Stati Uniti. La prima versione del progetto prevedeva che i rappresentanti dei lavoratori potessero avere accesso diretto al centro di decisione (impresa madre), anche se esterno alla Comunità. In una seconda versione, del 1983, si è tralasciato questa soluzione e si è stabilito che il centro di decisione esterno poteva designare rappresentanze, del gruppo dirigente, autorizzate a fornire informazioni e che, in mancanza di questo, si riteneva responsabile la direzione di qualsiasi filiale presente nella Comunità (Roccella, Treu, 2002). La proposta "Vredeling" si è arenata per l'opposizione delle organizzazioni imprenditoriali, dentro e fuori l'Europa, ed è rimasta incompiuta fino al 1994: anno in cui si è adottata la via istituzionale per dare vita a questo progetto.

È con l'emanazione della direttiva 94/95/CE del Consiglio del 22 settembre del 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, che si pone il fondamento giuridico per una contrattazione comunitaria a livello microeconomico.

Lo scopo della direttiva è quello di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, intendendo per tali imprese quelle che impieghino almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri<sup>12</sup>. Per raggiungere tale scopo si prevede l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione. Le informazioni, secondo l'art. 6.3 della direttiva, devono riguardare principalmente questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori, mentre la consultazione consiste nell'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato (Arrigo, 2001).

Per realizzare gli obiettivi imposti dalla direttiva, la direzione centrale dell'impresa deve dare avvio alle trattative per l'istituzione del CAE o della procedura di informazione e consultazione. Questo può avvenire o di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, oppure dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in due o più Stati membri diversi<sup>13</sup>. Le trattative devono essere condotte da una forma di rappresentanza dei lavoratori denominata "delegazione speciale di negoziazione" (Dsn), una sorta di gruppo di contrattazione transnazionale, le cui modalità di costituzione sono stabilite dai singoli Stati membri<sup>14</sup>. Le parti possono

---

<sup>12</sup> Si veda in proposito il testo integrale della direttiva 94/95/Ce nel sito dell'Unione Europea: [www.Europa.ue.int/eur-lex](http://www.Europa.ue.int/eur-lex).

<sup>13</sup> Consiglio Europeo, Direttiva 94/95/CE, art. 5.1.

<sup>14</sup> La direttiva stabilisce un numero massimo e minimo dei membri e la provenienza dei rappresentanti da tutti gli Stati membri dove sono situate le imprese e gli stabilimenti.

decidere se introdurre un CAE<sup>15</sup> oppure se istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione. La differenza tra le due opzioni sta in un diverso livello di flessibilità, cioè nel grado di informalità dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori su scala transnazionale (Biagi, 1998).

Le materie oggetto di informazione e consultazione riguardano: la situazione economica e finanziaria, l'evoluzione probabile delle attività, la situazione e l'evoluzione dell'occupazione, gli investimenti, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni e diminuzioni delle dimensioni o chiusura delle imprese. In circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, quali trasferimenti d'azienda e licenziamenti collettivi<sup>16</sup>, il CAE ha diritto ad essere informato e ad incontrare non solo la direzione centrale, ma anche i rappresentanti delle singole imprese o stabilimenti. La direttiva, dopo l'approvazione nel '94, è entrata in vigore nel settembre del 1996. Da allora 15 paesi, sui 17 che fanno parte dell'Area Economica Europea (AEE), hanno effettuato la trasposizione nei rispettivi ordinamenti interni: questo significa che i contratti collettivi transnazionali hanno una base giuridica in grado di condizionare il contenuto di intese a livello nazionale<sup>17</sup>.

Nella prospettiva di un definitivo consolidamento, a livello europeo, di una cultura e di procedure di tipo partecipativo (Biagi, 2002) un ruolo di rilievo assume la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 2002/14/CE dell'11 marzo 2002. Questa direttiva istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, nel rispetto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri e in coerenza con le indicazioni contenute nell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 2000. La direttiva è destinata a essere recepita nei diversi ordinamenti nazionali entro il 23 marzo 2005. Essa si inquadra nell'ambito della c.d. Strategia Europea per l'occupazione<sup>18</sup>, attraverso la quale le istituzioni comunitarie intendono dare risposte concrete al problema occupazionale con la promozione di nuovi modelli organizzativi del lavoro. Questo cambiamento può essere facilitato da un maggior coinvolgimento dei lavoratori, in quanto "l'informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove procedure di organizzazione del lavoro"<sup>19</sup>. La direttiva consente agli Stati membri di rendere concreti e adattare, al proprio contesto nazionale, i principi e le modalità della informazione e consultazione<sup>20</sup>, coinvolgendo le parti sociali, cui spetta un

---

<sup>15</sup> Se le parti decidono di introdurre un CAE l'accordo deve determinare: 1) le imprese o gli stabilimenti che fanno parte dell'accordo; 2) la composizione del CAE; 3) le attribuzioni e la procedura di informazione e consultazione del CAE; 4) luogo, frequenza e data delle riunioni; 5) le risorse finanziarie e materiali; 6) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo.

<sup>16</sup> Consiglio Europeo, Direttiva 94/95/CE, allegato.

<sup>17</sup> Nel caso in cui imprese o gruppi di imprese degli Stati membri, prima dell'entrata in vigore della direttiva abbiano sottoscritto un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori, che prevede un'informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla direttiva. Questi accordi rimangono in vigore anche dopo la ricezione della direttiva e quando giungono a scadenza possono essere prorogati dalle parti che li hanno approvati. In caso contrario si applica la direttiva. Con questo riconoscimento il legislatore comunitario ha voluto perseguire un duplice obiettivo: a) legittimare le parti negoziali dei precedenti accordi; b) valorizzare "la buona prassi" e favorire l'opera dell'autonomia collettiva nella fase di ricezione della direttiva (Arrigo, 2001).

<sup>18</sup> I tre pilastri principali su cui si basa la Strategia Europea per l'occupazione sono: 1) l'occupabilità; 2) l'imprenditorialità; 3) le pari opportunità.

<sup>19</sup> Parlamento Europeo, Consiglio, Direttiva 11/03/2002 n. 2002/14/CE, punto 9.

<sup>20</sup> Per informazione si intende la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire di prendere conoscenza della questione trattata ed esaminata; mentre per



ruolo di rilievo nell'attuazione della direttiva (Tiraboschi, 2002). Infine viene richiesto, alla legislazione nazionale, di adottare misure idonee a sostenere le prescrizioni contenute nella direttiva, definendo procedure amministrative o giudiziarie volte a fare rispettare gli obblighi che scaturiscono dalla entrata in vigore della direttiva (art. 8 della Direttiva)<sup>21</sup>.

## **2. Attività propositiva e normativa dell'Unione Europea a favore della partecipazione dei lavoratori**

Negli ultimi anni, a livello comunitario, si è sviluppato un importante dibattito<sup>22</sup> sulla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro. Il punto di partenza è stato il Libro Verde della Commissione del 1997 "Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro" il cui principale messaggio è che una migliore organizzazione del lavoro, basata sulla qualità e sul coinvolgimento dei lavoratori, produce una maggiore competitività delle imprese europee e una maggiore occupazione della forza lavoro. Il principale destinatario di questo dibattito è l'impresa: è al suo interno che si deve realizzare questa modernizzazione, mentre il ruolo dell'Unione rimane quello di stimolare e promuovere attraverso una legislazione adeguata. Il Consiglio Europeo di Lussemburgo del 1997 ha tracciato una via politica alle idee presentate nel Libro Verde: la modernizzazione del lavoro può essere raggiunta grazie ad una partecipazione delle parti sociali a tutti i livelli: europeo, nazionale, settoriale fino a giungere al livello d'impresa. La partecipazione dei lavoratori, intesa come diritti di informazione e consultazione, presenza dei dipendenti negli organi societari e partecipazione economica-finanziaria, risulta essere un elemento chiave per il raggiungimento di tale obiettivo.

Solo attraverso il coinvolgimento delle imprese, dei rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori stessi è possibile attuare i contenuti presenti nell'Agenda per la politica sociale: una modernizzazione del modello sociale europeo e un maggiore investimento nelle risorse umane<sup>23</sup>.

Mediante l'adozione di quattro importanti direttive comunitarie, si può affermare che sono state poste le premesse per l'edificazione di un vero e proprio modello europeo di relazioni industriali caratterizzato da una forte partecipazione delle parti sociali (Biagi, 2002). Il riferimento è alla direttiva sui Comitati Aziendali Europei del 1994, alla direttiva sulla informazione e consultazione dei lavoratori, entrambe esposte nel precedente paragrafo, alla direttiva sulla Società per Azioni Europea e a quella sulla Società

---

consultazione si intende l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro (art. 2 della Direttiva).

<sup>21</sup> Questa direttiva non incide direttamente sui diritti di informazione e consultazione stabiliti nella direttiva sui Comitati Aziendali Europei, mentre interviene in materia di licenziamenti collettivi e di trasferimento d'azienda. Il suo campo di applicazione si estende sia alle materie oggetto della direttiva n. 98/59/CE, che riguardano il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, sia a quelle della direttiva n. 2000/23/CE, che riguardano il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimento. Per maggiori approfondimenti si veda il testo integrale della Direttiva, rintracciabile al sito dell'Unione Europea: [www. Europa.ue.int/eur-lex..](http://www.www.Europa.ue.int/eur-lex..)

<sup>22</sup> Per maggiori approfondimenti: Commissione Europea, Libro Verde, aprile 1997 COM (97) 128; Commissione Europea, Comunicazione, 20/06/2001 COM (2001) 313 definitivo; Commissione Europea, Comunicazione, 05/07/2002 COM (2002) 364 definitivo; Consiglio dell'Unione Europea e Parlamento Europeo, Direttiva, 11/03/2002 2002/14/CE; Biagi (2002); Biagi (2002); Biagi, Tiraboschi, Rymkevitch, (2002).

<sup>23</sup> Commissione Europea, Comunicazione, 20/06/2001 COM (2001) 313 definitivo.

Cooperativa Europea. Questi due risultati importanti (la SE e la SCE) si legano alle iniziative della Comunità a favore di un maggiore diffusione della partecipazione finanziaria, intesa come strumento per rafforzare la qualità della occupazione e delle relazioni industriali. Nei prossimi paragrafi vengono approfonditi questi passaggi significativi della legislazione Comunitaria.

### 2.1. *La Società per azioni europea (SE) e la Società Cooperativa Europea (SCE)*

La partecipazione dei lavoratori negli organi societari di amministrazione o di vigilanza, è oggetto di studio e di varie proposte da parte della Commissione negli ultimi trent'anni. Fin dalla fine degli anni sessanta si ritiene di prioritaria importanza l'armonizzazione del diritto societario e la partecipazione dei lavoratori nei rapporti all'interno dell'impresa (Arrigo, 2001; Roccella, Treu, 2002); risalgono, infatti, al 1968 le prime proposte di direttiva in tal senso. A queste fa seguito quella di uno statuto per la Società per azioni europea (1970), mentre la prima proposta di direttiva sull'armonizzazione dei diritti societari dei paesi membri è del 1972 (V Direttiva). Con il Primo programma sociale e il Libro Verde sulla partecipazione (1974-1975) la Commissione ritiene la partecipazione un diritto fondamentale dei lavoratori, consolidando questa impostazione negli anni Ottanta. L'Obiettivo della proposta di V direttiva era quello di rendere equivalenti, all'interno di ogni Paese membro, le norme relative alle società di capitali e le condizioni per la partecipazione dei lavoratori negli organi decisionali (Arrigo, 2001). Questa proposta è stata modificata dalla Commissione nel 1983 recependo i pareri del Comitato economico e sociale e del Parlamento europeo. La proposta modificata adottava una diversa tecnica di armonizzazione, più rispettosa della diversità dei regimi legali e delle tradizioni e prassi sindacali dei vari Paesi<sup>24</sup>.

Anche il progetto di uno Statuto di Società europea ha seguito la strada tracciata dalla seconda proposta della V direttiva del 1983, ossia uno statuto da offrire agli operatori non in sostituzione, ma in aggiunta agli esistenti schemi societari nazionali (Roccella, Treu, 2002). Dopo una serie di proposte e di modifiche, negli Settanta e Ottanta<sup>25</sup>, si è arrivati ad un progetto elaborato dalla Commissione nel 1989, e modificato nel 1991. Esso prefigurava diversi modelli partecipativi, la cui scelta era demandata all'azienda ed ai rappresentanti dei lavoratori, in accordo tra loro. Questa proposta di Società europea ha incontrato forti resistenze sia da parte delle organizzazioni imprenditoriali sia di quelle sindacali. Durante gli anni '90 ha ricevuto molteplici riformulazioni, prima con la comunicazione della Commissione in materia d'informazione e consultazione (14 novembre 1995), poi sulla base delle indicazioni formulate da un gruppo di esperti, coordinati da Davignon (1997)<sup>26</sup>. Il traguardo finale di questo lungo percorso, durato

---

<sup>24</sup> La proposta modificata nel 1983 prevedeva che, a seconda del regime legale e delle tradizioni e prassi sindacali vigenti nei vari paesi, le società anonime possono optare per un sistema unitario oppure uno duale degli organi di amministrazione (uno di direzione e l'altro di vigilanza). Mentre per la partecipazione dei lavoratori lasciava agli Stati la scelta fra quattro modelli equivalenti: 1) attraverso l'elezione di rappresentanti dei lavoratori nell'organo di vigilanza; 2) attraverso cooptazione di membri nell'organo di vigilanza; 3) attraverso la creazione di un organo di rappresentanza dei dipendenti; 4) attraverso un modello definito dalla contrattazione collettiva (simile ad uno dei tre precedenti (Arrigo, 2001).

<sup>25</sup> Si veda in proposito Arrigo (2001).

<sup>26</sup> La Commissione europea, su precise richieste e proposte del Consiglio, del Parlamento europeo, del Ces e della Confederazione europea dei sindacati, affidava nel 1996, all'ex Vice-presidente della Commissione europea, Etienne Davignon, l'incarico di coordinare un gruppo di esperti per far avanzare il dossier sulla Società Europea. I lavori del Gruppo Davignon focalizzarono l'attenzione sui seguenti punti: a) analisi e

trent'anni, è stato il vertice di Nizza del dicembre 2000 che ha sancito l'accordo politico su un testo di regolamento e un testo di direttiva, varati definitivamente dal Consiglio dei Ministri dell'Unione Europea degli affari sociali l'8 ottobre del 2001: il regolamento n. 2157/2001, relativo allo statuto della società europea (SE), e la direttiva n. 2001/86 che "completa lo statuto della Società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori"<sup>27</sup>. L'obiettivo del Regolamento è quello di "far corrispondere il più possibile l'unità economica e l'unità giuridica dell'impresa nella Comunità"<sup>28</sup>, infatti è possibile costituire una società europea dotata di un proprio statuto giuridico. Questo permette a società di Stati membri differenti di fondersi, di formare una holding o una filiale comune senza dover sottostare ai vincoli derivanti da quindici ordinamenti giuridici differenti (Biagi, 2002). Sono quattro le ipotesi di costituzione di Società Europea contemplate dal regolamento: fusione, creazione di una holding, costituzione di una affiliata, trasformazione in una Società Europea.

La direttiva, invece, cerca di promuovere gli obiettivi sociali della Comunità, evitando che nella costituzione di una Società Europea vengano eliminati o indeboliti gli istituti partecipativi contemplati nelle singole società partecipanti.

Oltre alla Se, nell'ultimo periodo, ha preso vita la Società Cooperativa Europea attraverso cui le autorità comunitarie cercano di portare a termine il completamento del mercato interno dell'Unione, dotando le cooperative di strumenti giuridici idonei a facilitare le loro attività transnazionali. Il Consiglio dei Ministri dell'Unione Europea degli affari sociali il 22 luglio del 2003 ha varato il regolamento n. 1435/2003 relativo allo statuto della Società Cooperativa Europea (SCE) e la direttiva n. 2003/72 che "completa lo statuto della Società Cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori".

L'introduzione di una forma giuridica europea per le cooperative, fondata su principi comuni ma adeguata alle loro specificità<sup>29</sup>, dovrebbe consentire loro di svolgere la propria attività al di là delle frontiere nazionali su tutto il territorio della Comunità o su parte di esso. Lo scopo principale del regolamento è quello di permettere alle persone fisiche residenti nei vari Stati membri, alle persone giuridiche costituite in base alla legislazione dei vari Stati membri, di costituire una SCE. Questo è possibile mediante la fusione di due cooperative esistenti oppure attraverso la trasformazione di una cooperativa nazionale nella nuova forma senza passare per uno scioglimento, qualora questa abbia la sede sociale e l'amministrazione centrale in uno Stato membro ed una filiazione o una succursale in un altro Stato membro<sup>30</sup>. Le cooperative hanno un capitale sociale che deve essere non inferiore ai 30.000 euro ed "i soci possono essere sia persone sia imprese". I soci possono essere tutti, o in parte, clienti, dipendenti o fornitori. Una cooperativa costituita da soci che sono a loro volta società cooperative è detta "di secondo grado". In

---

bilancio dei sistemi di partecipazione negli organi societari nei vari stati membri dell'Unione europea, per verificare la loro equivalenza con altre forme di intervento dei rappresentanti nel processo decisionale delle imprese; b) individuare la disciplina più idonea da applicare alla Società europea, indicando il miglior rapporto possibile tra legge e contrattazione collettiva (Arrigo, 2001).

<sup>27</sup> Consiglio dell'Unione Europea, Direttiva, 08/10/2001 2001/86/CE. Per un maggior approfondimento si consultino i testi del Regolamento e della direttiva, rintracciabili sul sito dell'Unione Europea: [www.Europa.ue.int/eur-lex](http://www.Europa.ue.int/eur-lex).

<sup>28</sup> Consiglio dell'Unione Europea, Regolamento, 08/10/2001 n. 2157/2001.

<sup>29</sup> "Le cooperative sono innanzi tutto gruppi di persone o persone giuridiche disciplinati da principi di funzionamento particolari, diversi da quelli applicabili agli altri operatori economici, tra cui il principio della struttura e del controllo democratici e la distribuzione degli utili netti d'esercizio su base equa." Regolamento n. 1435/2003 punto 7.

<sup>30</sup> Consiglio dell'Unione Europea, Regolamento, 22/07/2003 n. 1435/2003.

taluni casi le cooperative possono anche ammettere come soci una determinata proporzione di soci sovventori non utilizzatori o di terzi che usufruiscono dell'attività delle cooperative o che svolgono un lavoro per conto di esse"<sup>31</sup>.

Con la direttiva si cerca di promuovere gli obiettivi sociali della Comunità, stabilendo disposizioni specifiche per garantire che la costituzione di una SCE non comporti la scomparsa o la riduzione della prassi del coinvolgimento dei lavoratori nelle entità partecipanti alla costituzione di una SCE. I diritti di partecipazione dovrebbero essere mantenuti trasferendoli alla SCE, una volta costituita, a meno che le parti decidano diversamente. La direttiva indica nelle parti sociali gli attori destinatari dei suoi contenuti dove afferma che "le procedure pratiche per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nonché, ove applicabile, la loro partecipazione, da applicare a ciascuna SCE, dovrebbero essere definite soprattutto tramite un'intesa da stipularsi tra le parti interessate o, in mancanza della stessa, con l'applicazione di norme accessorie"<sup>32</sup>.

Attraverso questi importanti sviluppi normativi, si può affermare che la ricerca di soluzioni partecipative nell'Unione Europea risulta rafforzata sotto il profilo dell'armonizzazione del diritto societario. Nel prossimo paragrafo si analizza il tema della partecipazione finanziaria al capitale e agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori, la quale rappresenta il terzo aspetto dello sviluppo della legislazione comunitaria in materia.

## *2.2 Caratteri della partecipazione finanziaria dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*

Alla nozione di partecipazione finanziaria le istituzioni comunitarie dedicano attenzione a partire dal 1979, con il Memorandum della Commissione sulla partecipazione dei lavoratori alla formazione dei patrimoni. A questa ha fatto seguito, nel 1983, la Risoluzione del Parlamento che invitava la Commissione ad intervenire sulla materia della partecipazione attraverso una raccomandazione e all'opportunità di adottare una direttiva, anche in fase successiva (Limardo, 2001). L'intenzione era quella di sollecitare la partecipazione dei lavoratori al capitale delle imprese di appartenenza.

Dopo queste prime iniziative bisogna aspettare circa un decennio prima che la questione ritorni di attualità, quando la Commissione promuove uno studio comparato sulle forme di partecipazione esistenti nei vari Stati membri, che viene concluso da un Rapporto di Analisi (Rapporto PEPPER del 1990). Sulla base di questo rapporto la Commissione formula una proposta di raccomandazione, che viene adottata dal Consiglio il 27 luglio del 1992 n. 92/443<sup>33</sup> che concerne la partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, compresa la partecipazione al capitale d'impresa. La Raccomandazione, in conformità alle indicazioni fornite dal rapporto PEPPER<sup>34</sup>, descrive forme e sistemi decentrati di partecipazione finanziaria "affinché tale scelta possa essere operata ad un livello che, tenuto conto delle legislazioni e/o prassi nazionali in materia di contrattazioni collettive, sia il più vicino possibile ai lavoratori subordinati e all'impresa" (Parte II, punto 6 della Raccomandazione).

---

<sup>31</sup> Per maggiori approfondimenti si veda il testo integrale del Regolamento 22/07/2003 n. 1435/2003 rintracciabile sul sito dell'Unione Europea: [www.Europa.ue.int/eur-lex](http://www.Europa.ue.int/eur-lex).

<sup>32</sup> Consiglio dell'Unione Europea, Direttiva, 22/07/2003 2003/72/CE.

<sup>33</sup> Per un maggior approfondimento si veda il testo integrale della raccomandazione rintracciabile sul sito dell'Unione Europea: [www.Europa.ue.int/eur-lex](http://www.Europa.ue.int/eur-lex).

<sup>34</sup> Il rapporto PEPPER indica di prendere in considerazione i soli schemi di partecipazione finanziaria : a) interni a singole imprese; b) legati a varie, possibili misure di performance aziendale; c) contraddistinti dall'ambito collettivo di applicazione e dalla continuità temporale dei relativi meccanismi.

Sollecita, inoltre, una serie di comportamenti finalizzati a favorire lo sviluppo dei sistemi di partecipazione finanziaria nei vari contesti nazionali che, in nessuna caso, possono sostituire le normali negoziazioni sui salari. Oltre ad operare un adeguato controllo del quadro istituzionale interno, gli Stati membri dovrebbero cercare di adottare misure di sostegno alla partecipazione finanziaria, come sgravi fiscali e/o contributivi, cercando di favorire la diffusione degli schemi partecipativi attraverso i diritti di informazione (Parte II, punto 3 della Raccomandazione).

La Commissione, successivamente all'adozione della Raccomandazione, ha incoraggiato la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nelle imprese dei vari Stati membri e l'8 gennaio del 1997 ha adottato un Rapporto, noto con il nome di PEPPER II, che fotografa la diffusione dei sistemi di partecipazione all'interno della Comunità. Questo rapporto è stato preparato sulla base delle risposte ad un questionario inviato agli Stati membri. Dall'analisi delle risposte si evince che se da un lato la partecipazione agli utili coincide con una maggiore produttività, dall'altro permangono divergenze tra le politiche condotte dai singoli Stati. Queste ultime sono da ricondurre alle diverse prassi e tradizioni in materia di partecipazione finanziaria, a cui l'Unione Europea ha tentato di rispondere, negli ultimi anni, attraverso un'integrazione delle specificità e diversità di esperienze ed approcci (Limardo, 2001).

Sulla base delle relazioni PEPPER I e II e della raccomandazione del Consiglio del 1992 si possono distinguere all'interno della normativa comunitaria due grandi categorie di partecipazione finanziaria<sup>35</sup>:

- a) la partecipazione agli utili (profit-sharing): che consiste nella condivisione degli utili tra chi fornisce il capitale e chi la manodopera, accordando ai lavoratori dipendenti un reddito extra variabile in funzione dei profitti o di un'altra misura dei risultati dell'impresa;
- b) la partecipazione azionaria: che implica la partecipazione indiretta dei dipendenti ai risultati dell'impresa tramite dividendi e/o plusvalenze sul capitale detenuto dal dipendente. Al suo interno si ritrova il diritto di opzione, simile alla partecipazione azionaria ma con caratteristiche specifiche, che conferisce ai dipendenti il diritto di acquistare azioni dell'impresa ad un certo prezzo per un determinato periodo di tempo.

Nell'ambito della partecipazione agli utili, la Commissione considera anche gli schemi di gain-sharing. Questi schemi, generalmente, non sono legati all'andamento finanziario dell'impresa ma "finché si basano su misure di rendimento relativamente ampie e finché tali misure sono applicate a livello collettivo, possono svolgere la stessa funzione della partecipazione finanziaria"<sup>36</sup>. Esistono diversi schemi di partecipazione finanziaria, che

---

<sup>35</sup> La relazione PEPPER II individua le seguenti formule:

PS: profit – sharing (partecipazione agli utili);

SPS: share – based profit – sharing (partecipazione agli utili su base azionaria);

BPS: bond – based profit – sharing (partecipazione agli utili su base obbligazionaria);

CPS: cash – based profit – sharing (partecipazione agli utili mediante pagamenti in contante);

DPS: deferred profit – sharing (partecipazione agli utili differita);

ESO: employee share – ownership (azionariato dei dipendenti);

SO: stock option (diritto di opzione su azioni);

DSO: discretionary share options (opzioni discrezionali su azioni);

ESO: employee share – ownership plans (piani di azionariato dei dipendenti);

EBO: employee buy – outs (acquisizione del pacchetto di maggioranza da parte dei dipendenti).

<sup>36</sup> Commissione Europea, Comunicazione, 05/07/2002 COM (2002) 364 definitivo.

combinano diversi elementi tra loro e che possono comprendere anche i piani di risparmio dei dipendenti, a condizione che i contributi siano legati ai risultati dell'impresa.

Nel tentativo di promuovere gli schemi di partecipazione finanziaria, all'interno dei vari Stati membri, la Commissione ha individuato dei principi generali di applicabilità che possono essere così riassunti<sup>37</sup>:

- gli schemi di partecipazione finanziaria devono essere introdotti sulla base della legislazione nazionale, o sulla base di accordi collettivi tra le parti sociali. Il suo utilizzo, da parte dei lavoratori non è obbligatorio, ma volontario;
- l'accesso a tali schemi deve essere aperto a tutti i lavoratori, o comunque alla maggioranza di essi, senza nessun tipo di discriminazione;
- i principi in base ai quali viene applicata la partecipazione finanziaria devono essere decisi in anticipo. Il legame, che tali schemi hanno con i risultati dell'azienda, deve essere chiaro, trasparente e comprensibile al lavoratore. Questo richiede una certa continuità e regolarità nell'erogazione del premio;
- il guadagno derivante dalla partecipazione finanziaria non può sostituirsi, in nessun caso, al salario fisso del lavoratore, ma deve rappresentare un reddito complementare;
- la partecipazione finanziaria deve essere realizzata attraverso schemi che siano compatibili con la mobilità dei lavoratori, sia a livello internazionale che tra imprese.
- la partecipazione finanziaria deve essere associata ad una adeguata informazione e coinvolgimento dei lavoratori. Deve essere assicurata la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali dell'impresa, soprattutto per i lavoratori azionisti.

Oltre all'individuazione di questi principi generali, la Commissione ritiene necessario diminuire, tra i vari Stati, le barriere di carattere fiscale attraverso una armonizzazione graduale delle varie legislazioni nazionali in materia. Questa azione delle istituzioni comunitarie, a favore della partecipazione finanziaria, si basa sul presupposto che essa può contribuire in modo significativo ad una maggiore crescita economica e coesione sociale. Molto spesso la partecipazione è accompagnata da numerosi vantaggi potenziali per le imprese, per i dipendenti e per l'economia in generale. Per le imprese il regime di partecipazione è lo strumento attraverso il quale stimolare il lavoratore al successo dell'impresa, infondere senso di appartenenza e condivisione di obiettivi ed interessi comuni, con il risultato di un incremento della produttività e competitività. Per i lavoratori fornisce l'opportunità di un maggiore coinvolgimento nelle attività e nell'evoluzione dell'impresa associato alla partecipazione nell'organizzazione del lavoro. La partecipazione finanziaria, inoltre, contribuisce ad un miglioramento dell'economia favorendo una maggiore creazione di ricchezza ed una maggiore coesione sociale, accompagnata da una crescita in termini qualitativi delle condizioni di lavoro attraverso maggiori investimenti in formazione e introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Commissione Europea, Documento di lavoro, 26/07/2001 SEC (2001) 1308; Commissione Europea, Comunicazione, 05/07/2002 COM (2002) 364 definitivo.

<sup>38</sup> Per approfondimenti: Commissione Europea, Comunicazione, 20/06/2001 COM (2001) 313 definitivo; Commissione Europea, Comunicazione, 05/07/2002 COM (2002) 364 definitivo; Comitato Economico e Sociale Europeo, Parere, 26/02/2003 n. 2003/C95/09; Parlamento Europeo, Direzione generale per la ricerca, Serie Affari Sociali, 02-2003; Biagi (2002).

### 3. La partecipazione finanziaria dei lavoratori nei paesi dell'Unione Europea

La partecipazione finanziaria nel corso degli ultimi dieci anni si è notevolmente sviluppata in tutti i paesi dell'Unione Europea: circa 17 milioni di lavoratori utilizzano tali schemi.

Alla luce del quadro normativo e dei caratteri della partecipazione, precedentemente illustrati, in questo paragrafo si intende analizzare la diffusione della partecipazione finanziaria a livello Comunitario e nei tre principali paesi dell'Unione europea: Francia, Regno Unito e Germania. Se, da un lato, Francia e Regno Unito vantano una lunga tradizione di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti e da tempo hanno messo in atto politiche governative che ne hanno promosso l'utilizzo, dall'altro, la Germania ha fatto della codeterminazione, ossia la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali dell'impresa, garanzia di democrazia industriale e di qualità dei suoi prodotti (Ries, 2001).

#### 3.1 La diffusione della partecipazione finanziaria nell'Unione Europea

Durante gli anni '90 la partecipazione finanziaria si è diffusa nelle imprese europee di grandi dimensioni, generalmente con più di 200 dipendenti, le quali hanno implementato schemi di partecipazione agli utili (profit-sharing) e al capitale (share-ownership). Questo sviluppo è caratterizzato da due elementi principali:

- ⇒ il ricorso a tali regimi è limitato, anche se la partecipazione agli utili è più diffusa;
- ⇒ la partecipazione finanziaria non conosce uno sviluppo omogeneo nei vari Stati membri.

Da recenti studi<sup>39</sup> relativi alle imprese con oltre 200 dipendenti nel periodo 1999-2000 su tutto il territorio dell'Unione, si evince che appena meno della metà di esse dispone di formule di partecipazione agli utili e che meno di un terzo prevede regimi di partecipazione azionaria (*grafico 1 e tabella 1*)<sup>40</sup>. Le caratteristiche principali di queste imprese possono essere così riassunte:

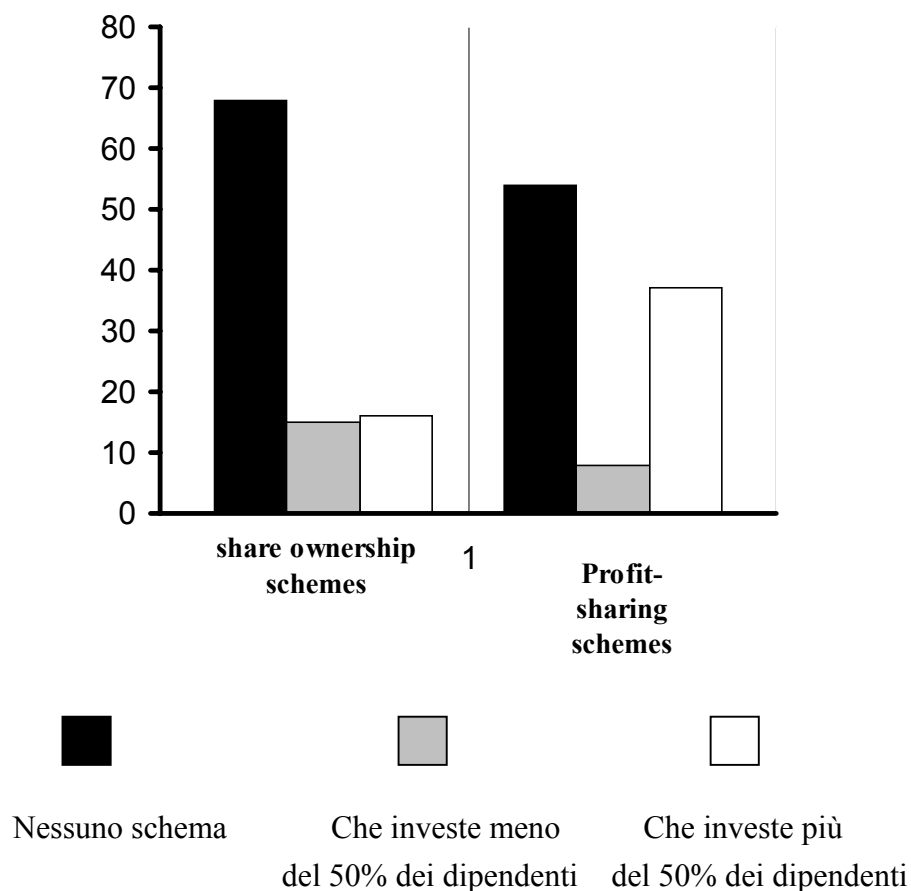
- imprese di grandi dimensioni: esiste una relazione positiva tra l'utilizzo di schemi di partecipazione che coinvolgono più del 50% dei lavoratori e le dimensioni dell'impresa;
- migliore informazione e consultazione: nelle imprese che utilizzano schemi di partecipazione è migliore la comunicazione e l'informazione ai dipendenti su aspetti strategici e finanziari;
- maggiore formazione dei lavoratori: esiste una relazione positiva tra l'utilizzo della partecipazione finanziaria e la formazione dei dipendenti. Per le imprese la partecipazione finanziaria è una misura volta a proteggere il valore dell'investimento in formazione, accrescendo la motivazione, la lealtà e l'impegno dei dipendenti;
- lavoratori più qualificati: nelle imprese che utilizzano tali schemi vi è un numero maggiore di lavoratori qualificati rispetto a quelle che non fanno uso di schemi partecipativi.

---

<sup>39</sup> Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, *Employee share-ownership and profit-sharing in the UE* ([www.eurofound.ue.int](http://www.eurofound.ue.int)).

<sup>40</sup> I dati dei grafici sono ricavati da *Employee share-ownership and profit-sharing in the UE*.

*Grafico 1 Percentuale di imprese nell'Unione Europea che dispongono di regimi di partecipazione finanziaria, 1999-2000.*



Le differenze tra gli Stati membri, riscontrabili nella tabella 1, sono il risultato di diversi orientamenti delle singole politiche nazionali. La Francia, il Regno Unito e i Paesi Bassi hanno da tempo messo in atto politiche governative che hanno permesso la diffusione di meccanismi partecipativi sostenendone, continuamente, l'utilizzo. In Germania, e nei paesi del mediterraneo (Spagna, Italia e Grecia) i governi hanno lanciato ripetuti appelli alle parti sociali affinché includano la partecipazione finanziaria nella contrattazione collettiva, adottando anche specifiche disposizioni legislative, mentre negli altri paesi il sostegno è molto limitato se non inesistente (Pendleton, 2002).



*Tabella 1 Percentuale di entità commerciali, per ogni paese, che dispongono di regimi di partecipazione finanziaria, 1999-2000.*

| <b>Sistema</b><br><b>Paese</b> | <b>Partecipazione<br/>azionaria</b> | <b>Che investe<br/>oltre il 50%<br/>dei dipendenti</b> | <b>Partecipazione<br/>agli utili</b> | <b>Che investe<br/>oltre il 50%<br/>dei dipendenti</b> |
|--------------------------------|-------------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| <i>Austria</i>                 | <b>9</b>                            | <b>41</b>  | <b>66</b>                            | <b>38</b>  |
| <i>Belgio</i>                  | <b>29</b>                           | <b>38</b>  | <b>22</b>                            | <b>55</b>  |
| <i>Danimarca</i>               | <b>21</b>                           | <b>70</b>  | <b>15</b>                            | <b>52</b>  |
| <i>Finlandia</i>               | <b>30</b>                           | <b>50</b>  | <b>35</b>                            | <b>77</b>  |
| <i>Francia</i>                 | <b>41</b>                           | <b>56</b>  | <b>87</b>                            | <b>97</b>  |
| <i>Germania</i>                | <b>20</b>                           | <b>50</b>  | <b>71</b>                            | <b>25</b>  |
| <i>Grecia</i>                  | <b>23</b>                           | <b>23</b>  | <b>19</b>                            | <b>39</b>  |
| <i>Irlanda</i>                 | <b>34</b>                           | <b>47</b>  | <b>29</b>                            | <b>83</b>  |
| <i>Italia</i>                  | <b>15</b>                           | <b>13</b>  | <b>15</b>                            | <b>53</b>  |
| <i>Paesi Bassi</i>             | <b>45</b>                           | <b>47</b>  | <b>59</b>                            | <b>93</b>  |
| <i>Portogallo</i>              | <b>5</b>                            | <b>40</b>  | <b>25</b>                            | <b>67</b>  |
| <i>Spagna</i>                  | <b>19</b>                           | <b>26</b>  | <b>25</b>                            | <b>52</b>  |
| <i>Svezia</i>                  | <b>26</b>                           | <b>46</b>  | <b>27</b>                            | <b>70</b>  |
| <i>Regno Unito</i>             | <b>45</b>                           | <b>67</b>  | <b>37</b>                            | <b>81</b>  |

Lo scopo della Commissione, che riprende le indicazioni contenute nella risoluzione del Parlamento del 1998<sup>41</sup> e nel piano d'azione dell'Agenda sulla politica sociale del giugno del 2000, è quello di promuovere un ricorso maggiore ai regimi di partecipazione finanziaria. In tale ambito appare essenziale definire i principi generali che forniscano le linee di indirizzo della strategia comunitaria, pur nel rispetto della necessaria flessibilità delle forme applicative<sup>42</sup>. La partecipazione finanziaria è considerata fondamentale per la crescita economica e per la trasparenza delle imprese europee. A tale riguardo, il ruolo assegnato alle parti sociali è quello di definire forme partecipative che favoriscano una maggiore condivisione degli obiettivi d'impresa e che rafforzino gli investimenti in capitale umano.

<sup>41</sup> Il 15 gennaio del 1998 il Parlamento Europeo ha approvato una Risoluzione sulla relazione PEPPER II della Commissione. In questa risoluzione si evidenzia con maggiore determinazione, rispetto alla Commissione, il ruolo positivo della partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa sui livelli di produttività dei lavoratori, sulla loro fedeltà all'impresa per cui lavorano e sull'accrescimento delle competenze e delle qualifiche. In considerazione di questo il Parlamento ritiene necessario una maggiore diffusione e sviluppo della partecipazione finanziaria come strumento per la modernizzazione del mercato del lavoro europeo.

<sup>42</sup> Comitato Economico e Sociale Europeo, Parere, 26/02/2003 n. 2003/C95/09.

### 3.2 Partecipazione dei lavoratori in Francia

L'idea che i lavoratori debbano partecipare direttamente agli incrementi del patrimonio aziendale, conseguenti alla loro collaborazione nell'impresa, emerge nel preambolo della Costituzione del 1946. In esso si prevedeva una partecipazione dei lavoratori, tramite i loro rappresentanti, alla determinazione delle condizioni di lavoro e alla gestione dell'impresa. Ma è nel 1959 che viene previsto per legge un meccanismo fiscalmente incentivante per la partecipazione dei lavoratori alla distribuzione dei profitti, e soprattutto nel 1967<sup>43</sup> con l'istituzione di un sistema diretto alla collettivizzazione degli utili dell'impresa. Questo, dal 1990, trova applicazione obbligatoria in tutte le imprese che impiegano almeno cinquanta lavoratori, unico caso in Europa in cui la partecipazione finanziaria è obbligatoria per legge. Alla luce della normativa vigente, e della legge di riforma del 2001<sup>44</sup>, i sistemi di partecipazione finanziaria si possono suddividere in quattro categorie (Ferrante, 2001; Rojot, 2002):

- 1) la cointeressenza (*intéressement des salariés à l'entreprise*) o *gaining-sharing*: l'*intéressement* rappresenta sostanzialmente una forma di premio di produttività o di risultato che può essere praticato in tutte le imprese, sia pubbliche che private, che rispettano le norme relative alla rappresentanza dei lavoratori. La legge si limita a fissare un quadro generale di riferimento e a preveder incentivi fiscali e retributivi. La somma erogata a titolo di premio è di carattere aleatorio<sup>45</sup> e di natura collettiva (non sono previsti schemi di incentivazione individuale). I lavoratori possono scegliere se ricevere direttamente le somme ogni anno o se destinarle al piano di risparmio aziendale, dove rimangono vincolate per un periodo di cinque anni.
- 2) la compartecipazione ai risultati (*partecipazione des salariés aux résultats de l'entreprise*) o *profit-sharing*: la principale differenza tra lo schema *gaining-sharing* e quello *profit-sharing* è che quest'ultimo è obbligatorio per legge. Il campo di applicazione è più ristretto in quanto riguarda le imprese con più di 50 dipendenti e quelle i cui profitti sono sottoposti a tassazione in Francia (Rojot, 2002). La lista delle imprese soggette a tale schema di partecipazione è decisa per decreto del Consiglio di Stato e se un'impresa privata è esclusa dalla lista può volontariamente applicare lo schema *profit-sharing* nel rispetto, ovviamente, della legislazione in merito. Il codice del lavoro prevede che una parte degli utili realizzati dall'impresa sia destinata a finanziare una *résérve special de participation (RSP)*<sup>46</sup> il cui ammontare viene quindi distribuito fra tutti i lavoratori indistintamente. Le somme rimangono

---

<sup>43</sup> Charles de Guelle, durante la sua presidenza ha dato un notevole impulso alla diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori ed in un suo famoso discorso, tenuto già nel 1947, enfatizzò la necessità di trovare una via francese al dilemma del capitalismo e comunismo definendo la partecipazione come una sorta di terza via tra questi due sistemi economici. Questa soluzione francese contiene due concetti di partecipazione finanziaria: da un lato un approccio umanistico, sociale, nel senso che la partecipazione dei lavoratori permette una emancipazione di questi ultimi rispetto al capitale, dall'altro un approccio più propriamente economico nel senso che la partecipazione finanziaria permette un miglioramento delle performance dell'impresa attraverso un maggiore coinvolgimento e una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori.

<sup>44</sup> Legge n. 2001 – 152 del 19 febbraio 2001 rintracciabile nel sito del Ministero dell'economia, delle finanze e dell'industria del governo francese: [www.finances.gouv.fr](http://www.finances.gouv.fr).

<sup>45</sup> Con questo termine si vuole evitare che il datore di lavoro converta una parte della retribuzione ordinaria in premio al fine di ridurre il costo del lavoro attraverso un risparmio contributivo e fiscale. Per maggiori approfondimenti si veda: Ferrante (2001).

<sup>46</sup> Legge n. 2001 – 152 art. L 442-2.

temporaneamente indisponibili, per un periodo di cinque anni, e possono essere impiegate solamente secondo gli accordi di compartecipazione per: a) conferimento in conti correnti bloccati; b) investimento in fondi esterni all'impresa quali le SICAV o fondi comuni di investimento aziendale; c) distribuzione di azioni<sup>47</sup>.

- 3) i piani aziendali di risparmio (*plans d'épargne d'entreprise*): la legge del 2001 ha esteso a tutte le imprese l'utilizzo dei piani aziendali di risparmio, i quali consentono di ricevere, oltre alle somme raccolte grazie ai due precedenti sistemi di partecipazione, anche versamenti volontari dei lavoratori, che non possono superare il 25% della retribuzione annua complessiva (art. L 443-2). Le somme, indisponibili per cinque anni, possono essere utilizzate non solo per la partecipazione al capitale di una SICAV o di un fondo comune di investimento ma anche per investimenti sulle azioni della stessa società datrice. Al termine del periodo un lavoratore che non vuole riscuotere la somma maturata nell'ambito del piano, può reinvestirla nello stesso e godere delle stesse agevolazioni fiscali previste per i versamenti principali purchè rimanga vincolata per altri cinque anni (Rojot, 2002). Tutto questo ha comportato un notevole sviluppo dei piani negli ultimi anni. Nel 1997 erano interessate quasi 9000 aziende e un milione trecentomila lavoratori con un aumento del 50 % rispetto al dato di quattro anni prima.
- 4) l'azionariato dei dipendenti e i sistemi di stock option: non vi sono norme generali che si occupino di costituire sistemi di azionariato. In tutti i casi, durante le privatizzazioni di imprese statali negli anni '90, si è provveduto a riservare una quota delle azioni ai dipendenti delle stesse società ad un prezzo vantaggioso. L'azionariato si realizza, prevalentemente, come forma di investimento delle somme raccolte attraverso il sistema di profit-sharing o il sistema dei piani aziendali di risparmio. Per quanto concerne le Stock Options, già dal 1970 la legislazione francese prevede che un'impresa possa concedere ai dipendenti il diritto di opzione per la sottoscrizione o l'acquisto delle proprie azioni a prezzi precedentemente fissati (Rojot, 2002). Dal momento in cui l'opzione viene concessa i titoli devono essere conservati per cinque anni ininterrottamente, pena la mancata esenzione dall'imposta sul reddito e dalla contribuzione previdenziale.

### *3.3 Partecipazione finanziaria nel Regno Unito*

Nel Regno Unito la partecipazione finanziaria dei lavoratori ha assunto due forme principali: la partecipazione agli utili (*profit-related-pay*) e quella al capitale. Se la disciplina legislativa della prima forma di partecipazione risale al 1987, già nel 1978 il governo laburista introdusse agevolazioni fiscali alle imprese che permettevano una partecipazione dei lavoratori al capitale attraverso il possesso di azioni<sup>48</sup>. Ma è soprattutto negli anni '80 e '90 che la partecipazione finanziaria riceve un forte impulso da parte delle politiche fiscali (agevolazioni) dei governi conservatori. La partecipazione nel regno Unito risulta essere caratterizzata da un elevato livello di individualismo (e quindi di frammentazione degli interessi dei lavoratori), con un basso coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e con una netta predominanza del contenuto finanziario nel rapporto partecipativo (Angelini, Anolli, 2001).

---

<sup>47</sup> Per un maggior approfondimento, oltre al testo della legge del 2001, si veda Ferrante (2001) e Rojot (2002).

<sup>48</sup> Tale forma nota come ADST (*Approved Deferred Share Trust*) prevedeva che le azioni fossero collocate presso un soggetto fiduciario (*trust*) e che non potessero essere distribuite entro un periodo di 5 anni.

Come già anticipato, gli schemi di partecipazione finanziaria nel Regno Unito si possono suddividere in (Neal, Lorber, 2002):

- 1) partecipazione agli utili (profit-related- pay): una parte della remunerazione è variabile e collegata con gli utili dell'impresa ed il pagamento può avvenire, oltre che in contanti, tramite azioni e/o obbligazioni.
- 2) partecipazione al capitale che si articola a sua volta in:
  - Profit-Sharing-Schemes (PSS): sono stati introdotti dal Finance Act del 1978 e rappresentano una forma di integrazione retributiva aziendale che utilizzano una quota degli utili annuali per l'acquisto o la sottoscrizione di azioni della società in cui lavorano i dipendenti. Una società fiduciaria e indipendente (trust) amministra le azioni in nome e per conto dei lavoratori per un periodo di due anni, al termine del quale essi possono disporne liberamente. Tutti i lavoratori possono partecipare a questo piano e il valore delle azioni assegnate a ciascuno non può superare il 10% della retribuzione e per godere dei benefici fiscali previsti il PSS deve essere approvato dall'autorità fiscale (Inland Revenue). Se invece di due anni il lavoratore decide di trattenere le azioni per cinque anni, alla fine del periodo non è soggetto alla tassazione sul valore delle azioni.
  - Saving-Related-Share-Option-Schemes (SAYE): sono meccanismi di integrazione previdenziale introdotti nel 1984. Prevedono che i dipendenti si impegnino a richiedere alla propria società di accantonare per un periodo determinato (generalmente 3, 5 o 7 anni) una somma mensile compresa tra 5 e 250 sterline, da prelevarsi dallo stipendio, con cui poter esercitare un'opzione su azioni di nuova emissione della società datrice di lavoro. Il prezzo delle opzioni può essere inferiore a quello di mercato di non oltre il 20%. La partecipazione è volontaria ed è offerta a tutti i dipendenti. Lo schema SAYE, approvato dall'Inland Revenue, gode di vantaggi fiscali simili agli schemi Profit-Sharing.
  - Selective-Options-Schemes: la legge del 1996 ha introdotto un piano aziendale di opzioni su azioni riguardante i quadri intermedi e i lavoratori con redditi medio-bassi. Esso sostituisce il sistema istituito nel 1984 di opzioni su azioni per i dirigenti che riguardava solo i quadri e i dirigenti ad alto reddito. La società può scegliere liberamente i beneficiari del piano e gli unici limiti fissati dalla normativa sono che il soggetto debba lavorare a tempo pieno nell'azienda e che lo stesso non debba detenere una partecipazione superiore al 10% del capitale della stessa (Angelini-Anolli, 2001). L'incremento di valore risultante al momento dell'esercizio delle opzioni non è soggetto ad alcuna imposizione purchè siano trascorsi tre anni dalla concessione delle stesse, ed il piano deve essere approvato dall'Inland Revenue.
  - Enterprise-Mangement-Incentives-Plans (EMI): sono schemi partecipativi, introdotti con il Finance Act del 2000<sup>49</sup>, rivolti alle società con elevate capacità di crescita, con l'obiettivo di favorire il coinvolgimento di personale qualificato nei rischi di impresa.
  - New-All-Employee-Share-Ownership-Plans (AESOP): anch'essi introdotti nel 2000, rappresentano dei piani partecipativi che prevedono il coinvolgimento di tutti i dipendenti nel capitale dell'impresa attraverso azioni corrisposte dalla società (gratuitamente in base a determinati risultati di performance oppure acquistate con detrazioni sul salario dei dipendenti). Queste sono depositate presso una società fiduciaria che le gestisce per un periodo di 3-5 anni al termine del quale il

---

<sup>49</sup> Per maggiori informazioni sul Finance Act del 2000 si veda: [www.legislation.hmso.gov.uk](http://www.legislation.hmso.gov.uk)

dipendente può disporre liberamente. Il piano per poter operare e per poter usufruire dei vantaggi fiscali deve essere approvato dall'Inland Revenue.

L'esperienza e la diffusione nel Regno Unito della partecipazione finanziaria, sembra essere stata facilitata più da iniziative politiche di carattere fiscale, intraprese dai governi negli ultimi vent'anni, più che far parte di un organico disegno di concertazione tra le parti sociali (Neal, Lorber, 2002).

### 3.4 *Partecipazione e relazioni industriali in Germania*

Nonostante modelli di partecipazione finanziaria dei lavoratori in Germania si riscontrano già alla fine dell'800, è dopo la fine della seconda guerra mondiale che si ravvisa una diffusione su larga scala di tali modelli nelle imprese tedesche. Nel 1950 diverse aziende formarono l'Associazione per la promozione del partenariato nell'economia (AGPEV) con lo scopo di sviluppare e diffondere schemi di partecipazione dei dipendenti all'interno delle imprese (Senne, 2002). Da allora il loro numero è salito notevolmente (oggi sono circa 500), grazie anche al supporto dato dallo Stato tedesco attraverso una politica di formazione del capitale e distribuzione di ricchezza<sup>50</sup>. Nel 1996 più della metà dei lavoratori della Deutsche Telekom era proprietario di azioni della stessa e secondo una statistica del 1999, in Germania vi sono circa due milioni di lavoratori, che a vario titolo, sono proprietari di azioni delle loro 2.700 aziende per un valore complessivo di 25 milioni di marchi investiti. Nello stesso periodo anche le rappresentanze sindacali hanno cambiato il loro atteggiamento nei confronti della partecipazione finanziaria, non più considerata come mero strumento di controllo ma bensì come un'ulteriore fonte di reddito, associata al concetto di codeterminazione (Mitbestimmung)<sup>51</sup>, ossia la possibilità da parte dei dipendenti, attraverso i loro rappresentanti, di partecipare ai processi decisionali dell'impresa. In quest'ottica la DGB (la federazioni dei sindacati tedeschi) e DBA (che corrisponde alla nostra Confindustria) hanno trovato un punto di incontro per poter operare congiuntamente per la promozione e lo sviluppo della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, considerata elemento fondamentale per il raggiungimento di accordi collettivi.

Le ragioni che spingono le imprese a fare accedere i propri dipendenti al capitale sono di tre tipi: 1) nell'intento di legare i propri dipendenti all'impresa in una logica di fidelizzazione; 2) nella consapevolezza che un dipendente azionista è più motivato e più produttivo; 3) l'azionariato dei dipendenti rende le imprese più stabili, raramente i

---

<sup>50</sup> I lavoratori sono stati incoraggiati a partecipare al capitale della loro impresa nel quadro di specifici piani di risparmio regolamentati attraverso una serie di leggi riguardanti la formazione del capitale emanate nel 1961, 1965, 1970, 1984 e 1987. Nel 1995 il governo tedesco ha invitato le parti sociali a contemplare l'azionariato dei dipendenti nel contesto dei loro accordi salariali e la riforma fiscale, recentemente approvata, prevede per le società per azioni sgravi fiscali per i guadagni ottenuti dalla vendita di azioni proprie nel tentativo di favorire l'accesso dei dipendenti al capitale della propria impresa. Per maggiori approfondimenti: Ries (2001).

<sup>51</sup> L'esperienza della codeterminazione in Germania, che rappresenta il tentativo di affermazione di una democrazia industriale, si può far risalire agli inizi degli anni cinquanta. Già nel 1951, attraverso una apposita legge venne istituita la codeterminazione all'interno delle imprese carbo-siderurgiche con almeno 1.000 dipendenti. Successivamente altre leggi, del 1952, 1972 e 1976, hanno esteso questo istituto alle altre aziende tedesche. L'aspetto principale che caratterizza la codeterminazione tedesca, rispetto ad esperienze analoghe in altri paesi, è che la rappresentanza dei lavoratori o del sindacato negli organi societari dell'impresa è paritaria. Questo nel tentativo di raggiungere decisioni congiunte e collaborative nel duplice rispetto delle esigenze dell'impresa e dei suoi dipendenti. Si consulti in proposito: Baglioni (1995).

lavoratori vendono le proprie azioni nei momenti di difficoltà, come fa l'investitore esterno (Ries, 2001).

In Germania non vi è una netta distinzione fra partecipazione agli utili e partecipazione azionaria. In entrambi i casi l'obiettivo è quello di aumentare la base degli azionisti di una società, con lo scopo di favorire la diffusione dell'azionariato collettivo. Alla luce di questo tratto peculiare le forme di partecipazione finanziaria in Germania possono essere suddivise in (Reis, 2001; Senne, 2002) :

- 1) partecipazione agli utili su base azionaria: in base ai risultati dell'impresa, la quota variabile di retribuzione, aggiuntiva al salario, è corrisposta non con moneta ma con azioni dell'impresa, ossia quote di capitale della stessa.
- 2) partecipazione azionaria: si tratta di compensazioni nella struttura retributiva attraverso azioni oppure in opzioni per l'acquisto di azioni, in cambio dello svolgimento dell'attività lavorativa per un certo periodo di anni da parte del dipendente. Se il lavoratore decide di interrompere il rapporto di lavoro, prima che sia maturato il tempo prefissato, egli perde il diritto di opzione. Ai fini fiscali il guadagno ottenuto dal dipendente, dato dalla differenza tra il valore delle azioni acquistate a prezzo agevolato e il loro prezzo di vendita, viene tassato.

#### 4. Conclusioni

Nel corso degli anni '90, in tutta Europa, si è assistito ad una maggiore diffusione di politiche concertative a livello macroeconomico e alla stipulazione di patti sociali a livello nazionale (Biagi, 2002). Questo ha portato ad una attenuazione del conflitto sociale all'interno delle relazioni industriali. I rapporti tra datori di lavoro e dipendenti risultano essere caratterizzati da una maggiore partecipazione e collaborazione: il numero di scioperi si è, infatti, drasticamente ridotto rispetto agli anni '80. Come dimostrano recenti studi<sup>52</sup> una collaborazione tra le parti sociali all'interno dell'impresa, con l'instaurarsi di un clima di collaborazione e fiducia reciproca, facilita l'introduzione di innovazioni organizzative ed una loro migliore implementazione. Questo ha dei positivi effetti sulle performance economiche, attraverso una maggiore produzione ed efficienza da parte dei dipendenti.

L'obiettivo dell'Unione Europea, è quello di raggiungere una fattiva collaborazione delle parti sociali ed un loro coinvolgimento nella modernizzazione del lavoro. L'agenda per la politica sociale della Commissione sottolinea l'importanza di un'interazione reciproca tra le politiche economiche, sociali e dell'occupazione per la costruzione "di una società competitiva e coesa, con manifesti vantaggi economici derivanti dall'investimento nelle risorse umane e nell'attuazione di regimi sociali solidi ed efficaci"<sup>53</sup>. Uno degli obiettivi principali di questa strategia è quello della promozione della piena occupazione, nel tentativo di migliorare non solo quantitativamente ma anche, e soprattutto, qualitativamente le opportunità di lavoro. Raggiungere *impieghi di qualità* significa intervenire su diversi elementi che possono essere suddivisi in due categorie<sup>54</sup>:

---

<sup>52</sup> Per approfondimenti: Deery, Erwin, Iverson (1999); Nielsen, Nielsan (2003).

<sup>53</sup> Commissione Europea, Comunicazione, 20/06/2001 COM (2001) 313 definitivo.

<sup>54</sup> Commissione Europea, Comunicazione, 20/06/2001 COM (2001) 313 definitivo.

- *Caratteristiche del posto di lavoro*: grado di soddisfazione professionale, la retribuzione, le gratifiche extrasalariali, l'orario di lavoro, le qualifiche, il contenuto del lavoro e la formazione;
- *Ambiente di lavoro e condizioni sul mercato del lavoro*: parità di trattamento dei sessi, protezione della salute e della sicurezza, flessibilità e sicurezza, accesso al lavoro, dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori, diversità e non discriminazione.

Il miglioramento di queste componenti è l'obiettivo dell'Unione Europea nei prossimi anni, e per il suo raggiungimento sono necessari diversi strumenti. In questa ricerca si sono delineate le caratteristiche di due strumenti in particolare: il dialogo tra le parti sociali e la promozione della partecipazione finanziaria.

Il rinnovato dialogo tra le parti sociali è stato promosso, dalle istituzioni comunitarie, attraverso la istituzionalizzazione del dialogo sociale europeo. Il dialogo sociale europeo, che si configura come una vera e propria concertazione sociale, trova riconoscimento giuridico nel Trattato sull'Unione Europea del 1992. Nell'accordo sulla politica sociale, ripresa nel Trattato, alle parti sociali non solo si riconosceva un ruolo formale nella consultazione ma anche un diritto di intervento attraverso la negoziazione, con una corrispondente sospensione della iniziativa degli organi comunitari (Roccella, Treu, 1998). Questa soluzione, riconfermata nel Trattato di Amsterdam nel 1997 e di Nizza nel 2001, contribuisce a rafforzare sia la rappresentatività che la responsabilità degli attori sociali europei, chiamati ad essere protagonisti di una contrattazione collettiva comunitaria.

Se questo è il quadro a livello macroeconomico, a livello micro è destinata ad essere di primaria importanza la direttiva che istituisce i Comitati Aziendali Europei (CAE) attraverso i quali vi possono essere importanti sviluppi transnazionali di relazioni industriali a livello d'impresa. Anche sotto il profilo del diritto societario l'approvazione degli statuti della Società per Azioni Europea e della Società Cooperativa Europea favoriscono la partecipazione dei lavoratori e il riconoscimento del loro ruolo nell'impresa, nell'ottica di un rinnovato dialogo tra le parti.

Se attraverso il dialogo sociale si cerca di migliorare la qualità delle relazioni industriali, attraverso la promozione della partecipazione finanziaria si cerca di investire nella qualità dell'occupazione. La partecipazione finanziaria dei dipendenti, come sottolineato dal Libro Verde della Commissione del 1997 "Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro", rappresenta un elemento importante nell'ammmodernamento dell'organizzazione del lavoro: migliora la qualità della vita professionale ed avvicina "gli interessi dei dipendenti a quelli di altri azionisti, in modo che i dipendenti partecipino più attivamente e più a lungo allo sviluppo della loro impresa"<sup>55</sup>.

La diffusione di schemi di partecipazione finanziaria, all'interno dei paesi membri dell'Unione, è fortemente influenzato dall'esistenza di politiche nazionali favorevoli. Alcuni Stati, come la Francia e il Regno Unito, dispongono di una legislazione, che unita a benefici finanziari, incoraggiano l'introduzione di tali schemi. In altri, come la Germania, la promozione si è svolta con la collaborazione e il sostegno delle parti sociali. Infine vi sono paesi, come l'Italia, in cui il sostegno del governo alla partecipazione finanziaria si è limitato a specifiche misure d'incentivo di carattere fiscale, demandando alle parti sociali, in sede di accordi collettivi, il compito di attuare tali schemi.

---

<sup>55</sup> Commissione Europea, Comunicazione, 05/07/2002 COM (2002) 364 definitivo

La funzione dell'Unione Europea, in materia, è quello di incrementare la diffusione della partecipazione finanziaria attraverso una serie di interventi<sup>56</sup>:

- migliorare le informazioni sui benefici della partecipazione finanziaria dei lavoratori;
- intensificare lo scambio di informazioni ed esperienze, attraverso l'organizzazioni di conferenze nazionali ed analisi comparative;
- individuare e rimuovere gli ostacoli sopranazionali;
- sostenere nuove ricerche sulle varie componenti della partecipazione finanziaria;
- intensificare il dialogo sociale.

È proprio attraverso una strategia di partenariato, a livello settoriale e multinazionale, che la partecipazione finanziaria trova terreno fertile per il suo sviluppo e per i benefici che comporta.

All'interno del dibattito europeo si riscontrano alcuni dubbi sul progresso, realmente fatto, dall'Europa Sociale. In particolare alcuni studiosi (Keller, Bansbach, 2001), relativamente allo sviluppo del dialogo sociale, ritengono che vi sia stata una dispersione dell'attività di dialogo con il raggiungimento di accordi quadro in un numero limitato di casi. La consultazione delle parti sociali rimane caratterizzata, nonostante il suo riconoscimento giuridico, dalla discontinuità e dalla frammentazione e questo è valutato come indice di scarso progresso delle relazioni industriali. Se da una parte un vero e proprio modello europeo di relazioni industriali deve essere ancora raggiunto (Biagi, Tiraboschi, Rymkevitch, 2002), dall'altra le esperienze trattate in questo capitolo dimostrano come negli ultimi dieci anni vi sia stato un notevole sviluppo di effettive relazioni industriali europee all'interno di una logica di partecipazione. Uno sviluppo che sarà positivo se potrà contare, oltre che sul costante impulso dell'Unione Europea, su attori sociali dotati di un'adeguata organizzazione in grado di partecipare attivamente alla formazione della legislazione comunitaria e alla sua trasposizione negli ordinamenti nazionali.

---

<sup>56</sup> Commissione Europea, Comunicazione, 05/07/2002 COM (2002) 364 definitivo



## Riferimenti bibliografici

- Angelini E., Anolli M. (2001), La partecipazione finanziaria dei dipendenti: il caso del Regno Unito, *L'impresa al plurale*, vol.7/8, maggio, pp. 175-185.
- Arrigo G. (2001), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Tomo II, Milano, Giuffrè Editore.
- Baglioni G. (1995), *Democrazia impossibile? Il cammino e i problemi della partecipazione nell'impresa*, Bologna, Il Mulino.
- Biagi M. (1998), Le relazioni industriali nell'Unione Europea, in Cella P., Treu T. (1998) (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Biagi M. (2002) (a cura di), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, The Hague/London/New York, Kluwer Law International.
- Biagi M. (2002), Cultura e istituti partecipativi delle relazioni industriali in Europa, *L'impresa al plurale*, vol.9, febbraio, pp.291-306.
- Biagi M., Tiraboschi M., Rymkevitch O. (2002), *The 'Europeanisation' of industrial relations: Evaluating the quality of European industrial relation in a global context*, Dublino, Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.
- Biagiotti V., Weiler J.H.H. (1998) (a cura di), *L'Unione Europea, istituzioni, ordinamento e politiche*, Bologna, Il Mulino.
- Brewster C. (1996), Gestione delle risorse umane e prospettiva europea, *Sviluppo & organizzazione*, Marzo-Aprile, n.154, pp.40-54
- Cella P., Treu T. (1998) (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Deery S., Erwin P., Iverson R. (1999), Industrial Relation Climate, Attendance Behaviour and the Role of Trade Unions, *British Journal of Industrial Relations*, vol.37, n.4, pp.533-558.
- Ferrante V. (2001), La partecipazione finanziaria dei dipendenti in Francia, *L'impresa al plurale*, vol.7/8, maggio, pp.187-196.
- Gill C., Krieger H. (2000), Recent survey evidence on participation in Europe: towards a european model?, *European Journal of Industrial Relations*, vol.6, n.1, pp.109-132.
- Limardo E. (2001), La partecipazione finanziaria dei lavoratori nel diritto comunitario, in *L'impresa al plurale*, vol. 7/8, maggio, pp.209-220.
- Neal A.C., Lorber P. (2002), Financial participation of workers:United Kingdom experience, in Biagi M. (2002) (a cura di), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, The Hague/London/New York, Kluwer Law International.
- Negrelli S., Treu T. (1994), L'integrazione europea come fattore di stabilità delle relazioni industriali italiane, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, vol.XIII, n.1, pp.29 ss.
- Nielsen P., Nielsan B-A. (2003), Innovation, Learning Organizations and industrial Relations, Danish Research Unit for Industrial Dynamicsc (DRUID) working paper 03-07, Department of Business Studies, Aalborg, Aalborg University.
- Perotin V., Robinson A. (2002), *Employee participation in profit and ownership: a review of issues and evidence*, Brussels, Commission of the European Parliament for Employment and Social Affairs.
- Pendleton A. (2002), Policy and practice in european financial participation, in Biagi M. (2002) (a cura di), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, The Hague/London/New York, Kluwer Law International.

- Ries M. (2001), L'azionariato dei lavoratori in Germania oggi, *L'impresa al plurale*, vol.7/8, maggio, pp.197-208.
- Roccella M., Treu T. (2002), *Diritto del lavoro della comunità europea*, Padova, Cedam.
- Rojot J. (2002), Financial participation in France, in Biagi M. (2002) (a cura di), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, The Hague/London/New York, Kluwer Law International.
- Senne D. (2002), Workers' financial participation and the role of social partners in Germany, in Biagi M. (2002) (a cura di), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, The Hague/London/New York, Kluwer Law International.
- Tiraboschi M. (2002), Osservatorio comunitario, *L'impresa al plurale*, vol.10, novembre, pp.387-402.

#### Documenti ufficiali

- Comitato Economico e Sociale Europeo (2003), Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla "Comunicazione della Commissione al Consiglio, al parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni. Quadro per la promozione delle partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, 26/02/2003 n. 2003/C95/09.
- Commissione Europea (1997), Comunicazione su Pepper II, promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale d'impresa) negli stati membri, 08/01/1997, COM (96) 697 definitivo.
- Commissione Europea (1997), Libro Verde, Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro, aprile 1997 COM (97) 128.
- Commissione Europea (1998), Decisione della Commissione che istituisce comitati di dialogo settoriale per promuovere il dialogo tra le parti sociali a livello europeo, 20/05/1998 COM (1998) 2334 definitivo.
- Commissione Europea (2001), Comunicazione su Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità, 20/06/2001 COM (2001) 313 definitivo.
- Commissione Europea (2001), Documento di lavoro, Financial participation of employee in the European Union, 26/07/2001 SEC (2001) 1308.
- Commissione Europea (2002), Comunicazione su Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, 05/07/2002 COM (2002) 364 definitivo.
- Consiglio dell'Unione Europea (1992), Raccomandazione concernente la partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, compresa la partecipazione al capitale dell'impresa, 27/07/1992 92/443/CEE, Gazzetta Ufficiale n. L 245 del 26/08/1992.
- Consiglio dell'Unione Europea (2001), Direttiva che completa lo statuto della Società Europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, 08/10/2001 2001/86/CE, Gazzetta Ufficiale n. L 294 del 10/11/2001.

Consiglio dell'Unione Europea (2001), Regolamento relativo allo statuto della Società Europea (SE), 08/10/2001 n. 2157/2001, Gazzetta Ufficiale n. L 294 del 10/11/2001.

Consiglio dell'Unione Europea (2003), Direttiva che completa lo statuto della Società Cooperativa Europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, 22/07/2003 2003/72/CE, Gazzetta Ufficiale n. L 207 del 18/08/2003.

Consiglio dell'Unione Europea (2003), Regolamento relativo allo statuto della Società Cooperativa Europea (SCE), 22/07/2003 n. 1435/2003, Gazzetta Ufficiale n. L 207 del 18/08/2003.

Consiglio dell'Unione Europea e Parlamento Europeo (2002), Direttiva, Direttiva che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, 11/03/2002 2002/14/CE, Gazzetta Ufficiale n. L 80/29 del 23/03/2002.

Ministero dell'Economia, della Finanza e dell'Industria di Francia (2001), Legge n. 2001-152 del 19 febbraio del 2001, Gazzetta ufficiale del 20 febbraio 2001.

Parlamento Europeo (2003), Direzione generale per la ricerca, Employee participation in profit and ownership: a review of the issues and evidence, Serie Affari Sociali, 02-2003.

United Kingdom Parliament (2000), Finance act 2000, HMSO, [www.hmso.gov.uk](http://www.hmso.gov.uk).