COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE

COM(91) 259 def.

Bruxelles, 3 settembre 1991

Proposta di

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

concernente la promozione
della partecipazione dei dipendenti
ai profitti e ai risultati dell'impresa
(compresa la partecipazione al capitale dell'impresa)

(presentata dalla Commissione)

I N D I C E

		Pag.
I.	**INTRODUZIONE**	3
II.	**IL CONTESTO**	4
	A. Antecedenti	4
	B. Tipologia dei sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti	7
	C. I sistemi di partecipazione finanziaria nella teoria economica	9
	D. L'attuale impalcatura giuridica e fiscale per i sistemi di partecipazione finanziaria nella CE	13
	E. Sistemi di partecipazione finanziaria nella pratica	17
	F. Dati a ,iprova degli effetti dei sistemi di partecipazione finanziaria	23
	G. Estensione transfrontaliera all'interno della CE dei sistemi di partecipazione finanziaria	27
	H. Questioni e sviluppi connessi	30
	I. Ruolo delle parti sociali	31
	J. Ruolo dei governi	33
III.	**GLI ELEMENTI DELLA PROPOSTA**	35
IV.	**CONCLUSIONI**	40

MOTIVAZIONE

1. INTRODUZIONE

1. Contestualmente alla realizzazione del Mercato Unico europeo, i Consigli europei di Hanover, Rodi e Madrid hanno ritenuto che agli aspetti sociali si dovesse attribuire la stessa importanza di quelli economici e che perciò entrambi dovessero essere sviluppati in modo equilibrato. Il Parlamento europeo (in diverse risoluzioni adottate di propria iniziativa) e il Comitato economico e sociale (nel suo parere del 22 febbraio 1989) hanno assunto un'analoga posizione.

2. Sviluppando questo approccio, la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori afferma, al punto 12, tra l'altro che le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato e le organizzazione dei lavori dall'altro hanno il diritto, alle condizioni previste dalle legislazioni e dalle prassi nazionali, di negoziare e concludere contratti collettivi. Al punto 17 la Carta afferma che occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri.

3. Tenendo presente quanto sopra, nel suo Programma di azione relativo all'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori la Commissione ha annunciato la propria intenzione di presentare uno strumento comunitario riguardante "l'azionariato e la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti". Ribadendo le sue dichiarazioni precedenti a favore della partecipazione dei dipendenti alla formazione del patrimonio e del capitale produttivo quale strumento per conseguire una maggiore giustizia nella distribuzione della ricchezza e per raggiungere un livello adeguato di crescita non inflazionistica, la Commissione ha ritenuto che "... le esigenze della competizione sul piano

economico assieme alle nuove strategie gestionali hanno determinato l'instaurarsi di diversi meccanismi di partecipazione finanziaria dei lavoratori salariati che soddisfano gli obiettivi menzionati precedentemente, ed altri che consentono una consonanza tra il ruolo dei lavoratori nelle imprese e la loro aspirazione ad una migliore retribuzione oltreché all'equilibrio finanziario dell'impresa." In conformità alla Carta dei diritti sociali fondamentali e come annunciato nel suo programma di azione, la Commissione ha perciò proposto una raccomandazione mirante ad agevolare e incoraggiare lo sviluppo di pratiche quali:

- la "partecipazione agli utili" nelle sue varie forme;

- l'azionariato dei dipendenti.

La natura dello strumento prescelto, una raccomandazione del Consiglio, è motivata da un lato dalla natura dell'argomento stesso che, come si dimostra più avanti, fa pendere la bilancia a favore di uno strumento non vincolante. D'altro canto, una raccomandazione del Consiglio appare più appropriata di una raccomandazione della Commissione, alla luce del parere espresso tra l'altro dal Parlamento europeo, e tale strumento dovrebbe essere sufficientemente autorevole da avere un impatto su tutte le parti interessate.

II. IL CONTESTO

A. Antecedenti

4. La conferenza tripartita del 24 giugno 1976 ha invitato i governi e le parti sociali ad adottare misure adeguate per incoraggiare la formazione del patrimonio da parte dei lavoratori. I lavori condotti negli anni successivi in stretta collaborazione con esperti designati dai governi e dalle parti sociali sulla base di un mandato del Consiglio (Affari sociali) si sono tradotti in un Memorandum sulla partecipazione

dei lavoratori dipendenti alla formazione dei patrimoni che è stato adottato dalla Commissione nell'agosto del 1979. Detto Memorandum non conteneva proposte formali da parte della Commissione, bensì due diversi gruppi di linee guida. Il primo gruppo di linee guida era volto a rafforzare gli aspetti sociali degli incentivi al risparmio individuale, il secondo gruppo riguardava lo sviluppo di sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti.

5. Il principale seguito dato a questo Memorandum e alla sua integrazione del 1983 è stato costituito da una risoluzione adottata dal Parlamento europeo nell'ottobre del 1983 con la quale il Parlamento europeo dava il proprio sostegno alla strategia delineata nel Memorandum ed invitava la Commissione a stilare una raccomandazione in materia. Negli anni immediatamente successivi la Commissione non è stata in grado di soddisfare tale richiesta a causa di altre priorità iscritte nel suo programma di lavoro, ma la questione ha continuato a riscuotere l'attenzione del Parlamento europeo.

6. Annunciando nel suo Programma d'azione l'intenzione di presentare uno strumento comunitario sull'azionariato e la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti la Commissione evocava un approccio diverso da quello seguito un decennio prima e che tiene conto degli sviluppi più recenti e delle attuali politiche nel settore all'interno del CE. Piuttosto che tentare di coprire tutti gli aspetti della politica generale di formazione del patrimonio o degli incentivi offerti alla popolazione nel suo complesso o a categorie di reddito specifiche al di fuori del contesto occupazionale, lo strumento comunitario si concentrerà sulla partecipazione dei dipendenti ai profitti e all'incremento di capitale della loro impresa e sull'azionariato dei dipendenti.

7. Nell'iter per la preparazione di questo strumento comunitario la Commissione ha finanziato un progetto di ricerca condotto presso l'Istituto universitario europeo di Firenze con il fine specifico di ottenere un quadro valido della situazione attuale per quanto concerne la partecipazione finanziaria dei dipendenti nella CE. I risultati di questo

progetto sono stati descritti nella cosiddetta "Relazione PEPPER" (in cui PEPPER sta per "Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results" - promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa). I seguenti capitoli illustrativi (B-F) riassumono a grandi linee i risultati più significativi della Relazione. Per ulteriori dettagli, riferimenti bibliografici ecc. si rinvia alla Relazione stessa (Supplemento 3/91 alla pubblicazione Europa sociale).

8. I due principali concorrenti della CE sui mercati mondiali, gli USA e il Giappone, utilizzano già sistemi di partecipazione finanziaria in misura più grande di quanto lo faccia la Comunità.

Alcune stime relative agli USA suggeriscono che, nel periodo 1977-1987, il numero di piani di partecipazione agli utili sia passato da 300.000 a 500.000. Già nel 1978 circa 17 milioni di lavoratori operavano in un contesto ufficiale di partecipazione agli utili. Grazie ad agevolazioni fiscali che hanno incoraggiato una forma specifica di partecipazione finanziaria, i Piani di azionariato dei dipendenti (ESOP) hanno registrato una crescita impressionante fino a raggiungere nel 1990 una cifra di circa 10.000 ESOP per un totale di 10 milioni di lavoratori interessati.

In Giappone la partecipazione finanziaria dei dipendenti rappresenta già una lunga tradizione, anche se alcuni aspetti dei sistemi in vigore differiscono a volte da quelli consueti nell'Occidente. Tra le imprese giapponesi la partecipazione agli utili è una pratica ampiamente diffusa, le gratifiche sono pagate di solito due volte all'anno e il loro ammontare è stimato a circa 25% della retribuzione complessiva dei dipendenti. Un'altra prassi frequente consiste nell'incoraggiare i dipendenti ad acquistare azioni dell'impresa. Certuni sono arrivati ad affermare che il basso tasso di disoccupazione e il basso livello di inflazione del Giappone siano da attribuirsi alla pratica della partecipazione agli utili, ma questa ipotesi pecca indubbiamente per eccesso di semplificazione.

B. Tipologia dei sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti

9. Esiste un'ampia gamma di forme diverse di partecipazione dei dipendenti ai risultati dell'impresa. Esse possono essere raggruppate in due categorie principali che possono coesistere o meno e che, in alcuni casi, si sovrappongono: partecipazione agli utili e azionariato dei dipendenti.

B-1. Partecipazione agli utili

10. La "Partecipazione agli utili" in senso stretto implica la spartizione dei profitti tra coloro che forniscono il capitale e i prestatori d'opera assegnando ai dipendenti, oltre ad un salario fisso, una parte variabile di reddito indicizzata in modo diretto agli utili dell'impresa o a qualche altro indicatore dei risultati dell'impresa. La partecipazione agli utili si traduce per i dipendenti in gratifiche regolari tratte dai profitti che, normalmente, confluirebbero nel capitale, ma, contrariamente alle gratifiche tradizionali legate alle prestazioni individuali (ad esempio retribuzione a cottimo), la partecipazione agli utili è un sistema collettivo che si applica a tutti i dipendenti o ad un gran numero di essi. Nella pratica la partecipazione agli utili puó assumere diverse forme. A livello aziendale i benefici erogati ai dipendenti possono essere immediati o differiti, possono essere erogati in contanti o in azioni dell'impresa o in altri tipi di titoli oppure possono avvenire sotto forma di versamenti a fondi particolari investiti a nome dei dipendenti. Ad un livello più alto la partecipazione agli utili assume la forma di fondi dei salariati a livello regionale o a dimensione dell'intera economia nazionale.

I sistemi di partecipazione agli utili basati su pagamenti in contanti rapportano direttamente le gratifiche dei dipendenti ad alcune misure del rendimento aziendale (profitti, entrate, valore aggiunto o altre) ed i pagamenti sono perlopiù immediati. Tuttavia possono esservi anche sistemi differiti: ad esempio allorché una determinata percentuale di profitti è

versata a fondi aziendali che sono quindi investiti a nome dei dipendenti. Si distingue inoltre tra partecipazione ai guadagni e partecipazione agli utili, sebbene entrambi siano chiaramente correlati; la partecipazione ai guadagni consiste essenzialmente in un sistema di retribuzione a incentivo di gruppo che è funzionale alla produttività, alla riduzione dei costi o ad altri criteri meno ampi di quello della redditività.

La partecipazione agli utili su base azionaria consiste nell'assegnare ai dipendenti, in relazione ai profitti o a qualche altra misura del rendimento aziendale, una parte di azioni dell'impresa in cui essi lavorano. Queste sono di solito congelate in un fondo per un certo periodo di tempo prima che i dipendenti possano disporne. Allorché le azioni sono soggette ad un periodo minimo di deposito si utilizza il termine "partecipazione agli utili differita".

B-2. Azionariato dei dipendenti

11. Il sistema di azionariato dei dipendenti fa partecipare in modo indiretto i dipendenti ai risultati dell'impresa, vale a dire sulla base di una partecipazione alla proprietà, sia mediante la distribuzione di dividendi sia mediante la rivalutazione del capitale del datore di lavoro, oppure combinando i due sistemi. Questi sistemi non sono legati direttamente agli utili aziendali, ma sono funzionali alla redditività dell'impresa e consentono quindi ai partecipanti di trarre profitto dall'incremento degli utili dell'impresa.

L'azionariato dei dipendenti puó avere dimensione sia individuale sia collettiva. Le azioni possono essere quelle dell'impresa in cui i dipendenti lavorano oppure di altre imprese. Tuttavia, il progetto di raccomandazione si riferisce essenzialmente ai sistemi di azionariato dei dipendenti istituiti con l'esplicita intenzione di conferire ai dipendenti una fonte di reddito aggiuntiva legata ai risultati aziendali.

L'azionariato dei dipendenti puó assumere diverse forme. Di solito una parte delle azioni dell'impresa è riservata ai dipendenti cui è offerta a condizioni privilegiate oppure ai dipendenti è lasciata aperta l'opzione di acquistare azioni della loro impresa dopo un determinato periodo di tempo quando le disposizioni fiscali sono favorevoli. Oppure viene creato un fondo agevolato per i dipendenti nel contesto dei Piani di azionariato dei dipendenti (Employee Share Ownership Plans = ESOP) che acquistano azioni dell'impresa iscritte quindi periodicamente sul conto ESOP di ciascun dipendente. Una forma particolare di azionariato operaio è data dall'acquisizione del pacchetto di maggioranza dell'impresa da parte dei dipendenti.

Nella letteratura tecnica in materia il termine generale "azionariato dei dipendenti" è spesso usato per indicare sia una partecipazione agli utili su base azionaria sia il vero e proprio azionariato dei dipendenti; "partecipazione agli utili" è un termine usato a volte per indicare sia la partecipazione agli utili nel senso stretto di retribuzione legata ai profitti sia alla partecipazione agli utili su base azionaria. Anche la distinzione tra azionariato operaio individuale e collettivo non è sempre ben definita.

Questo progetto di raccomandazione si riferisce essenzialmente ai sistemi che sono: interni (applicati all'interno di un'azienda), collettivi (aperti a tutti o alla maggior parte dei dipendenti), continui (applicati su base regolare) e che prevedono in qualche misura la partecipazione dei dipendenti al rendimento dell'azienda (direttamente o indirettamente).

C. I sistemi di partecipazione finanziaria nella teoria economica

12. Nel corso degli anni '80 si è svolto tra gli economisti un acceso dibattito sui possibili effetti dei sistemi di partecipazione finanziaria. Coloro che si esprimevano a favore sostenevano che vi sarebbero tre tipi principali di effetti positivi.

Il primo è l'effetto di incentivazione che dovrebbe tradursi in una maggiore produttività della forza lavoro e in un miglioramento dei risultati complessivi dell'impresa. Il fatto che il reddito dei dipendenti sia direttamente correlato ai risultati dell'impresa dovrebbe determinare una maggiore motivazione e un più profondo impegno, una maggiore identificazione dei lavoratori con gli interessi della loro azienda, minori tassi di assenteismo e di turnover, una riduzione della conflittualità all'interno dell'azienda e delle tensioni tra lavoratori e direzione, nonché miglioramenti sul piano dell'organizzazione del lavoro.

Altri eventuali effetti correlati sono dati da un contributo ad una maggiore giustizia sociale nella distribuzione della ricchezza complessiva e un'assicurazione contro l'opportunismo della direzione aziendale in quanto si incoraggiano comportamenti congiunti di massimizzazione della ricchezza. Gli effetti ed obiettivi più indiretti sono ad esempio un miglioramento della consapevolezza da parte dei dipendenti dei fondamenti dell'economia aziendale nonché l'incoraggiamento di atteggiamenti positivi nei confronti di una maggiore democrazia nell'industria.

Il secondo argomento teorico è che la partecipazione agli utili garantisce una maggiore flessibilità nei guadagni dei lavoratori. Aumentando la frequenza degli adeguamenti salariali, la partecipazione agli utili può determinare un'occupazione più costante riducendo quindi le tendenze agli esuberi.

Oltre a questi effetti previsti a livello dell'azienda, alcuni economisti (J. Vanek e M. Weitzman) hanno suggerito che la partecipazione agli utili potrebbe avere effetti stabilizzatori a livello macroeconomico. Un'"economia di partecipazione" all'interno della quale le imprese danno ai dipendenti una quota dei profitti in sostituzione di una parte dei loro salari potrebbe avere grandi vantaggi rispetto ad un'"economia dei salari".

Infatti le imprese considererebbero il salario base, e non la remunerazione complessiva, quale costo marginale del lavoro e quindi la partecipazione agli utili ridurrebbe il costo marginale legato all'ingaggio di forza lavoro extra e contribuirebbe perció non soltanto ad incrementare l'occupazione, ma farebbe inclinare l'intera economia verso una condizione di piena occupazione. Le politiche monetarie potrebbero essere quindi usate per combattere l'inflazione senza timore di provocare disoccupazione.

13. Nella letteratura pertinente è possibile reperire diversi argomenti tra loro correlati a sfavore dei sistemi di partecipazione finanziaria:

a) **Indebolimento dei diritti di proprietà.** Studiosi facenti capo alla Property Eights School hanno sostenuto che le legislazioni che incoraggiano qualsiasi forma di democrazia economica costituiscono un'erosione continua dei diritti di proprietà in quanto utilizzano i poteri dello Stato per trasferire ricchezza dai detentori del capitale ai lavoratori. La partecipazione agli utili è quindi considerata alla stregua di un sistema meramente distributivo di "confisca della ricchezza" senza che a controbilanciarlo vi siano effetti potenziali di incentivazione. Tali studiosi preconizzano una relazione ampiamente negativa tra la partecipazione dei dipendenti e il rendimento soprattutto a causa della perdita di controllo da parte della direzione e dell'indebolimento dell'autorità dei capitalisti oltreché della maggiore domanda di partecipazione dei lavoratori al processo decisionale. Inoltre, nei casi in cui i guadagni dei lavoratori comprendano una quota degli utili, il surplus reinvestibile sarà più basso e quindi la crescita e l'occupazione futura ne saranno influenzate negativamente.

b) **Inefficacia degli incentivi di gruppo.** Si è anche sostenuto che gli incentivi di gruppo sono inefficaci in quanto verrebbero diluiti all'interno di un gruppo e le ricompense sarebbero legate agli sforzi del gruppo stesso. La partecipazione agli utili dà a ciascun lavoratore soltanto una piccola frazione dell'eventuale profitto

addizionale dovuto ai suoi sforzi; i lavoratori sarebbero quindi tentati a staccarsi dal plotone per fare delle fughe in solitario e sorgerebbero cosí problemi legati alla difficoltà di sorvegliare e valutare il contributo di un singolo lavoratore. Tuttavia comportamenti di maggiore cooperazione indotti dalla partecipazione finanziaria (soprattutto se accompagnata da una partecipazione ai processi decisionali), potrebbero controbilanciare questi potenziali effetti negativi.

c) **Assunzione di rischio.** I sistemi di partecipazione finanziaria possono anche esporre i lavoratori a un livello di rischio inaccettabile. A causa dell'impossibilità fisica di diversificare l'uso della loro potenzialità di lavoro in diversi settori e in diverse imprese all'interno dell'economia (come fanno i capitalisti col loro capitale) e per il fatto di mettere "tutte le uova in un solo paniere" i lavoratori possono trovarsi non solo a sostenere il rischio della disoccupazione, ma a dover anche affrontare rischi addizionali a livello dei redditi, in particolare allorché accumulano partecipazioni (direttamente o indirettamente) al portafoglio di titoli o obbligazioni emessi dal loro datore di lavoro. Questo rischio addizionale puó essere tuttavia compensato dalla maggiore sicurezza del posto di lavoro che il sistema di partecipazione agli utili dovrebbe prevedibilmente garantire. L'esposizione al rischio puó essere inoltre limitata se i lavoratori sono esclusi dalla partecipazione piena ai profitti e perdite dell'impresa e, inoltre, in alcuni casi determinate forme di assicurazione possono contribuire a ridurre i rischi (ma anche gli eventuali utili).

Nel complesso il dibattito teorico sui sistemi di partecipazione finanziaria non ha ancora prodotto argomenti decisivi a favore o contro detti sistemi. Un esame più attento di come funzionano tali sistemi nella prassi fornirà indicazioni più precise (cfr. sezioni 20-30).

D. L'attuale impalcatura giuridica e fiscale per i sistemi di partecipazione finanziaria nella CE.

D-1. Caratteri generali

14. Lo status giuridico e fiscale dei sistemi di partecipazione finanziaria nei paesi CE è estremamente eterogeneo. L'esperienza francese, fondata su una legislazione che fin dal 1967 ha reso obbligatoria la partecipazione agli utili differita (partecipazione dei dipendenti alla crescita dell'azienda) nelle imprese di una certa dimensione è chiaramente in contrasto con la natura volontaria dei sistemi di partecipazione finanziaria in tutti gli altri paesi CE. Tuttavia, vi è anche una grande varietà sul piano delle impalcature giuridiche e fiscali tra i paesi in cui tali sistemi sono applicati su base volontaria dalle imprese, soprattutto per quanto concerne le condizioni che danno diritto ad agevolazioni e gli incentivi fiscali effettivamente offerti.

Per il momento due paesi CE hanno una legislazione completa che consiste di leggi specifiche per i vari tipi di sistemi di partecipazione finanziaria: la Francia a partire dal 1959 e il Regno Unito a partire dal 1978. Nella maggior parte degli altri paesi sono state adottate misure di partecipazione finanziaria aventi una portata più limitata.

Belgio, Danimarca, Germania, Grecia, Irlanda, Paesi Bassi e Portogallo hanno garantito agevolazioni fiscali ad alcuni sistemi di partecipazione finanziaria.

Tuttavia le misure adottate sinora hanno disciplinato un numero limitato di tipi di sistemi e, per lo più, quando essi offrono incentivi fiscali questi sono modesti. Inoltre queste disposizioni sono state per lo più adottate nell'ambito di una legislazione più generale, ad esempio in Germania e nei Paesi Bassi nell'ambito della legge sul risparmio e in Belgio in relazione alla legge sulle società.

In Italia, Lussemburgo e Spagna non esistono disposizioni specifiche di legge sulla partecipazione finanziaria e perciò attualmente non vengono offerti particolari incentivi fiscali, anche se disposizioni contenute in strumenti di legge di natura più generale contemplano la possibilità di introdurre sistemi di partecipazione finanziaria e, in alcuni di questi paesi, l'impalcatura giuridica non è sfavorevole (in particolare nella Spagna).

D-2. Forme particolari incoraggiate

15. Attualmente i tipi prevalenti di partecipazione finanziaria incoraggiati dalle politiche governative per mezzo di agevolazioni fiscali sono diverse forme di azionariato operaio e, in minor misura, di partecipazione agli utili differita, mentre la partecipazione agli utili mediante pagamenti in contante per il momento è incoraggiata attivamente soltanto in pochi paesi CE.

16. Misure governative ad incoraggiamento di diversi tipi di azionariato operaio si incontrano in tutti i paesi in cui vi è un appoggio ufficiale ad alcune forme di partecipazione finanziaria. In certi paesi questa è stata l'unica o la principale forma di partecipazione finanziaria a fruire di un trattamento preferenziale. Così ad esempio in Belgio gli incentivi fiscali sono stati garantiti per il momento soltanto a diversi tipi di azionariato operaio; in Germania l'introduzione di nuove disposizioni fiscali nel 1984 mirava essenzialmente ad incoraggiare il contributo individuale dei lavoratori al capitale dell'impresa mentre in Irlanda delle due leggi adottate finora una è specificamente destinata ad un particolare tipo di azionariato dei dipendenti (diritto di opzione su azioni).

Non che si possa dire che l'incoraggiamento dell'azionariato operaio sia mancato in altri paesi. In Danimarca l'offerta ai dipendenti, a condizioni preferenziali, di azioni dell'impresa è stata incoraggiata a

partire dal 1958. In Francia è stato garantito un trattamento fiscale favorevole a tutta una gamma di sistemi di azionariato operaio comprendenti le opzioni su azioni (dal 1970), l'offerta di azioni a condizioni preferenziali (dal 1973), la libera distribuzione di azioni ai dipendenti (dal 1980), fondi di investimento a favore dei dipendenti (dal 1983) e acquisizione del pacchetto di maggioranza da parte dei dipendenti (dal 1984). In Grecia gli ostacoli giuridici alla libera distribuzione delle azioni di un'impresa ai dipendenti sono stati rimossi nel 1987 e a partire da tale anno è stato incoraggiato l'azionariato operaio (comprese le opzioni su azioni) per mezzo di disposizioni di legge favorevoli. In Portogallo l'azionariato dei dipendenti è stato promosso nel contesto delle misure di privatizzazione del 1990. Nel Regno Unito misure di ordine fiscale hanno incoraggiato diversi sistemi specifici di azionariato operaio, compresi i cosiddetti "BOGOF" (buy one, get one free - paghi una e prendi due, introdotti nel 1978), opzioni su azioni estese a tutti i dipendenti (i cosiddetti sistemi SAYE - "Save as you earn" un fondo risparmio con ritenute alla fonte promosso a partire dal 1980), opzioni discrezionali su azioni (dal 1987) e ESOP (dal 1989).

17. La partecipazione agli utili differita che consiste nella maggior parte dei casi nell'assegnazione ai dipendenti di azioni dell'impresa (o altri titoli) che sono congelate per un certo periodo di tempo oppure nel versamento dei profitti su fondi di investimento a nome dei dipendenti, è stata incoraggiata in diversi paesi (Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Paesi Bassi e Regno Unito). In Danimarca i sistemi di azioni e obbligazioni offerte nell'ambito di un dispositivo di partecipazione agli utili hanno un trattamento preferenziale sul piano fiscale a partire dal 1958. In Francia una legge del 1967 ha introdotto la partecipazione dei dipendenti alla crescita dell'impresa. Tale disposizione era obbligatoria per tutte le imprese con più di 100 dipendenti (nel 1980 essa è stata estesa a tutte le imprese con più di 50 dipendenti). Sulla base di tale sistema una parte dei profitti è destinata a un fondo speciale dell'impresa che è quindi investito a vantaggio di tutti i dipendenti; sia l'impresa sia i dipendenti sono esonerati da imposte e dagli oneri sociali. In Germania sono stati incoraggiati fin dai primi anni '60

particolari fondi di investimento che in alcuni casi combinano le risorse dell'impresa con i risparmi dei dipendenti (che, fino a un certo importo, sono esentasse). Tuttavia è solo dal 1984 che l'investimento in capitale specificamente produttivo è stato incoraggiato attivamente mediante misure legislative. La partecipazione agli utili su base azionaria è stata incoraggiata mediante l'esenzione fiscale o la deduzione dalle tasse nel Regno Unito (dal 1978) e in Irlanda (dal 1982) a patto che le azioni siano mantenute in un fondo fiduciario per un determinato periodo di tempo. Nei Paesi Bassi sono stati garantiti alcuni piccoli vantaggi fiscali ai piani di partecipazione agli utili a partire dagli anni '60 a patto che le gratifiche siano congelate in conti speciali per un determinato periodo di tempo.

18. La partecipazione agli utili mediante pagamenti in contanti è stata incoraggiata attivamente da leggi speciali soltanto in due paesi CE: in Francia (dal 1959) e nel Regno Unito (dal 1987). In Grecia e Portogallo, sebbene nessuna legge specifica abbia incoraggiato questo tipo di partecipazione finanziaria, disposizioni contenute in strumenti legislativi più generali prevedono agevolazioni fiscali sia per le imprese sia per i dipendenti. In altri paesi non sussiste una legislazione a sostegno di questo tipo di partecipazione agli utili, tale assenza si nota in particolare in Belgio, Germania e nei Paesi Bassi in cui le imprese che introducono tali sistemi sono penalizzate sul piano della tassazione e degli oneri fiscali.

19. Concludendo, la grande maggioranza di sistemi attualmente incoraggiati dalle politiche governative è rappresentata da quelli che consentono ai lavoratori di acquisire azioni della loro impresa, automaticamente (come nel caso della partecipazione agli utili su base azionaria o della distribuzione di azioni dell'impresa) o stimolando l'azionariato operaio su base volontaria (con l'acquisto di azioni dell'impresa da parte dei lavoratori). Ciò sembra rispecchiare obiettivi comuni e correlati perseguiti dai singoli governi e dalle imprese. A causa del periodo obbligatorio di congelamento e di altre restrizioni all'ulteriore vendita delle azioni, la maggioranza dei sistemi

attualmente incoraggiati è piuttosto orientata sul risparmio sia mediante l'assegnazione di una parte dei profitti a particolari fondi dell'impresa o, in modo ancor più netto, mediante versamenti volontari di capitale da parte dei lavoratori.

E. Sistemi di partecipazione finanziaria nella pratica

E-1. Caratteri generali

20. Vi è una grande varietà tra un paese e l'altro per quanto concerne i tipi di sistemi di partecipazione finanziaria che si riscontrano nella prassi. Questi comprendono gratifiche in contanti, sistemi di partecipazione su base azionaria e altre forme di partecipazione agli utili differita nonché diversi sistemi particolari di azionariato operaio, quali la libera distribuzione di azioni ai dipendenti oppure offerte di azioni a condizioni preferenziali, opzioni su azioni aperte a tutti i dipendenti o soltanto ai dirigenti, piani di azionariato operaio o appositi fondi azionari (ESOP e ESOT) nonché acquisizioni del pacchetto di maggioranza da parte dei dipendenti. Le forme più diversificate sono riscontrabili nel Regno Unito e in Francia.

Nei paesi in cui una qualche forma di partecipazione finanziaria è stata incoraggiata dal governo, i tipi prevalenti applicati dalle imprese sono quelli promossi dalle politiche ufficiali del governo. Il trattamento fiscale preferenziale garantito in particolare alle forme di azionariato operaio e/o di partecipazione agli utili differita sembra averne determinato il prevalere nella pratica (in Belgio, Francia, Germania, Irlanda, Regno Unito).

In Belgio l'azionariato dei dipendenti - il solo tipo attualmente incoraggiato dalla legge - è la principale forma di partecipazione finanziaria applicata dalle imprese in quanto il clima fiscale poco proprizio e incerto che penalizzava le altre forme ha determinato una limitazione tipologica nelle pratiche di partecipazione agli utili.

In Francia, sebbene la partecipazione agli utili mediante versamenti in contanti sia istituzionalizzata da più di tre decenni, il numero di accordi di partecipazione agli utili su base contante nel 1986 era pari soltanto al 20% degli altri sistemi a partecipazione obbligatoria; inoltre la legislazione francese del 1986 incoraggia esplicitamente i lavoratori a investire le loro gratifiche in contante nel fondo risparmi dell'impresa (che è quindi reinvestito, per lo più in azioni dell'impresa stessa). In Germania la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa è la forma predominante e l'80% dei dipendenti delle aziende che utilizzano sistemi di partecipazione finanziaria detiene capitale azionario. In Irlanda, poiché soltanto i sistemi di partecipazione agli utili su base azionaria e quelli di opzioni su azioni ricevono un trattamento fiscale preferenziale, tali forme sono anche le più diffuse. Nel Regno Unito attualmente 84% di tutti i sistemi applicati ufficialmente sono di questo tipo (72% sono diverse forme di azionariato operaio e 12% sono sistemi di partecipazione agli utili su base azionaria) mentre soltanto 16% sono sistemi di retribuzione a incentivo.

In paesi privi di una legislazione specifica sull'azionariato dei dipendenti (Italia, Lussemburgo, Spagna) e in quelli che presentano incentivi limitati o introdotti da pochissimo tempo (Danimarca, Grecia, Paesi Bassi, Portogallo) la partecipazione agli utili su base azionaria appare ancora la forma prevalente praticata dalle aziende.

E-2. Diffusione

21. In tempi recenti si è registrata un'espansione significativa di varie forme di partecipazione finanziaria nella maggior parte dei paesi CE. Attualmente il paese in cui la partecipazione finanziaria è più diffusa è la Francia con oltre 10.000 accordi di partecipazione dei dipendenti alla crescita dell'impresa ed altri 7.000 accordi di partecipazione agli utili con pagamenti in contante. Nel Regno Unito sono attualmente in funzione più di 7.000 sistemi di partecipazione

(4)

finanziaria di vario tipo applicati da quasi 30% di tutte le imprese britanniche (il 20% ha almeno un sistema applicato a tutti i dipendenti e un altro 9% ha sistemi riservati ai soli dirigenti). Per la maggior parte, i sistemi applicati nel Regno Unito - più di 4.300 - sono sistemi discrezionali di opzione su azioni cui si aggiungono 1.200 sistemi di partecipazione agli utili mediante pagamenti in contanti, circa 900 sistemi di opzione su azioni aperti a tutti i dipendenti e 900 sistemi di partecipazione agli utili su base azionaria con soltanto circa 20 ESOP.

In generale, in altri paesi i sistemi di partecipazione finanziaria sono meno diffusi. Per alcuni di questi paesi attualmente sono disponibili soltanto stime. In alcuni casi esse divergono notevolmente a seconda della definizione utilizzata.

In Irlanda vi sono attualmente circa 250 sistemi ufficialmente dichiarati, di cui 60% concernono le opzioni su azioni e 40% la partecipazione agli utili su base azionaria. In Danimarca il numero complessivo di sistemi è stimato a non più di 200 e la forma più comune è quella basata sui pagamenti in contanti. In Germania circa 1.600 imprese hanno introdotto sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti, ma se si comprendono anche gli accordi informali e quelli aventi una minore regolarità si arriva fino a 5.000 imprese che praticano un qualche tipo di partecipazione finanziaria.

Per l'Italia si è stimato che 25% delle grandi imprese conferisce ai propri dipendenti una retribuzione variabile, ma soltanto in alcuni casi direttamente legata ad un indicatore del rendimento aziendale; inoltre circa 30 società quotate in borsa hanno offerto azioni a condizioni preferenziali ai loro dipendenti negli ultimi anni. Nei Paesi Bassi circa 30% delle imprese usa attualmente sistemi di partecipazione finanziaria, ma si puó dire che soltanto 6% hanno un "vero" sistema di partecipazione agli utili. Per il Belgio non sono attualmente disponibili stime quanto alla partecipazione agli utili; per quanto concerne l'azionariato operaio 20 società quotate in borsa hanno offerto azioni ai propri dipendenti nel 1989. Nel Lussemburgo da una recente indagine è emerso che 22% delle

imprese ha introdotto la "partecipazione agli utili" senza però specificare di quale tipo. In Spagna ben 44% delle medie e grandi imprese distribuisce ai dipendenti una parte variabile di salario legata al rendimento dell'impresa, ma soltanto in 6% delle imprese tali pagamenti sono legati direttamente agli utili. Per la Grecia e il Portogallo non sono attualmente disponibili stime sul ricorso a sistemi di partecipazione finanziaria.

Non tutti i sistemi che prevedono la partecipazione finanziaria dei dipendenti mettono direttamente in relazione i guadagni dei dipendenti con un indicatore del rendimento dell'azienda. In alcuni casi tale relazione è estremamente labile, soprattutto in Spagna, Italia, e nei Paesi Bassi.

E-3. Dimensione dell'impresa e distribuzione per settori

22. Esaminando la grandezza delle imprese coinvolte non emerge chiaramente uno schema comune. In Germania i sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti sono adottati essenzialmente da piccole imprese, anche se numerose imprese di dimensioni molto grandi (con più di 10.000 lavoratori) li applicano. Nel Regno Unito sono state per lo più le grandi imprese ad adottare uno dei sistemi ufficialmente riconosciuti che danno titolo ad agevolazioni fiscali, mentre le piccole imprese hanno tendenzialmente introdotto sistemi ufficiosi basati su pagamenti in contanti. In Francia si registra una commistione di entrambi, in quanto i sistemi di partecipazione sono per lo più obbligatori nelle grandi imprese, mentre le piccole imprese introducono essenzialmente forme di partecipazione agli utili mediante pagamenti in contante. In Belgio, Italia, Spagna e Portogallo sembrano predominare le grandi imprese.

Per quanto concerne la distribuzione dei sistemi di partecipazione tra i vari tipi di industrie, risulta che nella maggior parte dei paesi tali sistemi sono introdotti in una grande varietà di settori, mentre alcuni paesi come il Lussemburgo, il Portogallo e il Regno Unito manifestano una presenza superiore alla media nel settore finanziario.

E-4. Dipendenti coinvolti

23. In Francia e nel Regno Unito sono numerosi i dipendenti che rientrano nei sistemi di partecipazione finanziaria. In Francia i diversi tipi di sistemi interessano quasi 6 milioni di dipendenti, di cui circa 4 milioni partecipano effettivamente (circa 18% di tutti i salariati). Ciò non è sorprendente se si considera che la Francia ha la tradizione più lunga e che ha reso obbligatori alcuni sistemi. Nel Regno Unito 3,5 milioni di dipendenti sono potenzialmente qualificati per essere inseriti in sistemi di partecipazione finanziaria, ma il numero effettivo di coloro che ne beneficiano è stato stimato a 2 milioni (circa 8% di tutti i salariati).

In altri paesi la percentuale di dipendenti coinvolti è più bassa. Nei Paesi Bassi circa 350.000 dipendenti erano coperti da sistemi di partecipazione agli utili a metà degli anni '70 (circa 7,4% di tutti i salariati ovvero 12% dei salariati del terziario) mentre in Germania 1,3 milioni di dipendenti rientrano attualmente in sistemi di partecipazione finanziaria (circa 5% di tutti i salariati). Per l'Irlanda non sono disponibili cifre ufficiali, ma una stima suggerisce che circa 40.000 dipendenti beneficino attualmente di sistemi di partecipazione agli utili su base azionaria (più di 3% del totale dei salariati). Una retribuzione variabile legata al rendimento dell'impresa è data in Italia a circa 2% dei salariati.

Queste cifre tuttavia possono peccare per eccesso se si considera che in alcuni paesi le stesse persone possono rientrare simultaneamente in diversi tipi di sistemi. Inoltre queste cifre per paese non sono direttamente comparabili poiché esse si riferiscono a volte a sistemi del tutto diversi. Non tutti i sistemi sono disponibili per tutti i dipendenti né tutti i dipendenti potenzialmente qualificati a parteciparvi ne beneficiano. Nel caso dei sistemi discrezionali per alcuni gruppi di dipendenti, sistemi che sono di gran lunga più popolari in alcuni paesi (Regno Unito, Irlanda) di solito soltanto una piccola

percentuale dei dipendenti ne beneficia (nel Regno Unito di norma non più di 10% dei salariati). Allo stesso tempo per quanto concerne le opzioni su azioni o altri tipi di sistemi aperti a tutti i dipendenti, il grado di partecipazione non è sempre elevato. Sebbene ad esempio in Germania il tasso di partecipazione dei dipendenti ai sistemi offerti sia di circa 80%, nel Regno Unito per quanto concerne i sistemi di opzione su azioni del tipo SAYE il tasso di partecipazione spesso non ha superato il 15%.

E-5. Benefici per i dipendenti

24. Attualmente i benefici derivanti ai lavoratori dai sistemi di partecipazione finanziaria, sul tipo della partecipazione agli utili o dell'azionariato operaio, rimangono in molti casi limitati.

L'importo corrispondente alla partecipazione agli utili difficilmente supera 10% della retribuzione media dei dipendenti e 5% dei profitti dell'impresa. In Francia la quota di profitto per ciascun dipendente sulla base dei sistemi di partecipazione agli utili mediante pagamenti in contanti o differiti ammonta a circa 3-4% della busta paga, mentre nei Paesi Bassi corrisponde a 4,5-6,5% del reddito medio dei dipendenti. Nel Regno Unito la quota legata agli utili corrisponde a circa 7% del reddito medio, ma nell'ambito dei sistemi su base azionaria essa non supera 2-4% dei salari complessivi. Alcune imprese italiane danno ai loro dipendenti consistenti integrazioni variabili al salario, ma le medie settoriali vanno da 3 a 8% del salario minimo nazionale. In Spagna i pagamenti variabili ai dipendenti corrispondono a 10-25% del salario complessivo, ma i pagamenti medi legati agli utili di solito non vanno oltre il 5% del costo del lavoro.

Nell'ambito dei sistemi di azionariato operaio, escludendo le offerte di azioni nell'ambito di misure di privatizzazione, la percentuale delle azioni riservate ai dipendenti non ha superato nella maggior parte dei casi 5% delle azioni complessive emesse e lo sconto sulle azioni (ove praticato) è di solito piuttosto basso.

E-6. Tabella ricapitolativa

25. La tabella ricapitolativa riportata in allegato è basata sui risultati della Relazione PEPPER e presenta una rassegna di tipo comparativo dell'atteggiamento generale degli Stati membri della CE per quanto concerne la partecipazione finanziaria, la legislazione in materia e le agevolazioni fiscali, i tipi più frequenti di sistemi adottati dalle imprese e, ove disponibili, alcuni altri dati pertinenti (numero dei sistemi, delle imprese e dei dipendenti coinvolti, gratifiche medie per dipendente o altri benefici).

F. Dati a riprova degli effetti dei sistemi di partecipazione finanziaria

26. Le sezioni 12 e 13 contengono i principali argomenti teorici espressi pro o contro i sistemi di partecipazione finanziaria. Nel presente capitolo si esaminano i dati empirici relativi a tali argomenti.

Le argomentazioni teoriche a favore degli schemi di partecipazione finanziaria rivendicano i seguenti principali tipi di effetti benefici: l'effetto di incentivazione che dovrebbe tradursi in una maggiore produttività della forza lavoro e in un miglioramento del rendimento dell'impresa nonché una maggiore flessibilità dei salari che dovrebbe dare quale risultato una situazione occupazionale meno variabile e/o un più alto tasso di occupazione, sia a livello dell'impresa sia a livello macroeconomico.

Per valutare gli effetti dei sistemi di partecipazione finanziaria si dispone di due fonti di informazioni: le stime econometriche e le indagini sull'atteggiamento dei datori di lavoro e delle imprese nei confronti di tali sistemi.

Tuttavia le informazioni riportate hanno carattere preliminare e vanno interpretate con cautela. Da un lato le indagini sugli atteggiamenti si basano sulla percezione degli effetti e non sugli effetti stessi. Dall'altro, sebbene i modelli econometrici rappresentino una fonte di informazioni ben più obiettiva, va tenuto presente che vi sono numerosi problemi specifici in tale contesto come ad esempio l'estrema sensibilità dei risultati ad una formulazione in modelli, gli indicatori attualmente utilizzati e le tecniche di stima, le difficoltà di isolare gli effetti della partecipazione agli utili dagli altri fattori organizzativi e dalle cause esterne, l'ambiguità allorché si tratta di separare le cause dagli effetti.

F-1. Effetti di incentivazione

27. Le stime econometriche degli effetti dei sistemi di partecipazione finanziaria sulla motivazione dei salariati sono state poche sinora e si sono limitate esclusivamente a tre paesi: Germania, Regno Unito e Francia (per cui è disponibile un unico studio econometrico). I dati relativi a tutti e tre i paesi indicano chiari effetti positivi sulla motivazione dei salariati e sulla produttività. Il rapporto positivo tra la partecipazione agli utili e la produttività è corroborato anche da diversi studi analoghi relativi agli Stati Uniti. Tuttavia tali effetti per il momento possono essere relativamente limitati a causa della scarsa incidenza dei benefici da partecipazione rispetto al reddito complessivo dei lavoratori.

Nessun sistema specifico sembra presentare a priori vantaggi significativi rispetto agli altri. L'esperienza attuale suggerisce tuttavia che i sistemi basati sui pagamenti in contanti possono aver avuto maggiori effetti di incentivazione rispetto ai sistemi a base azionaria. Tale ipotesi è convalidata sia dalle stime econometriche sia dalle indagini sugli atteggiamenti. In alcune di queste indagini i sistemi di partecipazione agli utili mediante pagamenti in contanti sono

risultati di gran lunga i più popolari, mentre molti sistemi di partecipazione agli utili differita e di azionariato operaio non hanno raggiunto l'obiettivo di accrescere il coinvolgimento dei lavoratori in quanto azionisti e di aumentare la loro identificazione con gli interessi dell'impresa. Ciò pare confermato dal fatto che il coinvolgimento dei dipendenti nei sistemi di partecipazione al capitale in Germania è al di sotto del massimo, mentre sia in Francia sia in Gran Bretagna è pratica frequente fra i lavoratori rivendere le loro azioni appena possibile. Dal punto di vista del singolo salariato, la differenza cruciale tra i due tipi di sistema sembra riposare sulle restrizioni alla rivendita, in quanto i lavoratori preferiscono di solito incassare la loro parte di profitti in qualsiasi momento (nonostante il fatto che i sistemi basati sui pagamenti in contanti siano corredati in genere di minori agevolazioni fiscali, ove queste non manchino del tutto).

Ragion per cui allorché, per qualsiasi motivo, si intende dare la priorità a sistemi che non prevedono i pagamenti in contante, tali sistemi devono essere corredati di alcuni vantaggi rispetto ai sistemi basati sul contante. A patto che siano adeguatamente concepiti, i sistemi a base azionaria potrebbero non solo avere effetti analoghi sul piano della motivazione a quelli dei sistemi a base contante, ma potrebbero anche assicurare un impegno a più lunga scadenza dei dipendenti. In effetti vi sono casi in cui i sistemi a base azionaria non solo possono fornire i giusti incentivi, ma potrebbero essere addirittura preferiti.

F-2. Flessibilità dei salari

28. Gli effetti sull'occupazione derivanti dalla partecipazione agli utili a seguito di una maggiore flessibilità dei salari sono molto più discutibili in quanto le prove econometriche sono contrastanti. Da un lato alcuni dati più antichi relativi al Regno Unito suggerivano che la partecipazione agli utili aveva un effetto positivo e significativo sull'occupazione, ma stime più recenti indicano che le dimensioni di tale effetto potrebbero non essere tanto grandi. D'altro canto i dati relativi

alla Francia suggeriscono che la partecipazione agli utili ha determinato una maggiore flessibilità dei salari, adeguamenti meno frequenti nell'occupazione e una crescita più elevata e più stabile dell'occupazione.

F-3. Effetti macroeconomici

29. Considerato che la partecipazione agli utili per il momento non è abbastanza diffusa nei singoli paesi per avere effetti macroeconomici significativi, non è possibile procedere ad una verifica empirica di tali effetti. Tuttavia diversi studi econometrici suggeriscono che in tutti e tre i paesi per cui si dispone di stime - Francia, Germania e Regno Unito - le imprese considerano la retribuzione complessiva e non il salario base quale costo marginale del lavoro, contraddicendo così il presupposto fondamentale dell'ipotesi di Vanek-Weitzman (cfr. sezione 12).

F-4. Rapporto con la partecipazione al processo decisionale

30. Il rapporto tra gli effetti della partecipazione finanziaria e la partecipazione al processo decisionale è essenzialmente funzionale agli effetti specifici esaminati. Per quanto concerne gli effetti sull'occupazione, gli esistenti dati econometrici sono contraddittori ed in alcuni casi corroborano l'ipotesi che gli effetti potrebbero essere maggiori se non vi fosse una partecipazione alle decisioni. D'altro canto le prove predominanti sugli effetti di incentivazione tratte dagli studi econometrici e da altri studi più informali suggeriscono che la combinazione della partecipazione finanziaria e della partecipazione al processo decisionale può avere importanti effetti benefici. L'atteggiamento meno positivo dei dipendenti nei confronti dei sistemi a base azionaria sembra essere legato al fatto che in diversi paesi i dipendenti non si vedono concedere gli stessi diritti degli altri azionisti (in primo luogo il diritto di voto). Una maggiore partecipazione dei dipendenti al processo decisionale può infatti, in molti casi, agevolare sensibilmente il conseguimento di alcuni degli obiettivi dei sistemi di partecipazione finanziaria.

G. Estensione transfrontaliera all'interno della CE dei sistemi di partecipazione finanziaria

31. I dati riportati nei tre capitoli precedenti sul contesto giuridico e fiscale vigente, sulla pratica dei sistemi di partecipazione finanziaria e sulle prove in merito ai loro effetti sono ricavati essenzialmente dalla Relazione PEPPER. L'esame della pratica della partecipazione finanziaria nei paesi della CE, il contesto giuridico ecc. condotto nella Relazione PEPPER è stato eseguito essenzialmente all'interno dell'impalcatura legale e fiscale vigente in ciascun paese, vale a dire all'interno di una prospettiva "nazionale" per procedere successivamente al raffronto con gli altri paesi. Diverse reazioni a questo approccio hanno fatto capire alla Commissione che in tal modo alcuni aspetti intracomunitari della partecipazione finanziaria non erano coperti a sufficienza.

Diverse imprese multinazionali che operano a livello europeo (e il cui numero appare destinato a crescere) per vari motivi vogliono rendere i benefici dei sistemi di partecipazione finanziaria accessibili ai loro dipendenti in diversi paesi CE a condizioni comparabili. Oltre ai soliti motivi che le imprese hanno per fare ricorso ai sistemi di partecipazione finanziaria in un contesto nazionale, queste compagnie hanno motivi transnazionali come ad esempio l'uso della partecipazione finanziaria quale mezzo per rafforzare l'identità societaria e il senso di appartenere ad un gruppo multinazionale. Oppure esse possono trovarsi ad affrontare i problemi pratici che si pongono allorché dipendenti della società desiderano continuare ad aderire a un sistema di partecipazione finanziaria anche quando sono trasferiti presso un'altra sede della società in un altro paese. Inoltre allorché una multinazionale gestisce con successo un sistema in un paese particolare, ad esempio nel paese della sede d'origine, i suoi dipendenti in altri paesi chiedono spessso un trattamento analogo. Attualmente le imprese che intendano travalicare i confini con i loro sistemi di partecipazione finanziaria si scontrano

con diversi ostacoli. Tali ostacoli possono essere raggruppati in tre grandi categorie:

a) differenze socio-culturali tra Stati membri;
b) differenze nel trattamento fiscale/finanziario dei sistemi;
c) imposizioni amministrative/procedurali.

Le differenze socio-culturali tra Stati membri non sono di per sé l'ostacolo principale, ma possono richiedere all'impresa interessata ulteriori sforzi per spiegare le proprie intenzioni o possono imporle di intavolare trattative con i dipendenti e i loro rappresentanti in uno stile diverso da quello usuale per l'impresa. Una maggiore disponibilità di informazioni su tutti gli aspetti dei sistemi di partecipazione finanziaria distribuite su vasta scala, come auspica la presente raccomandazione, dovrebbe già avere un impatto favorevole al fine di superare questi ostacoli imponderabili.

E' nella seconda categoria, quella delle differenze nel trattamento fiscale/finanziario dei sistemi di partecipazione finanziaria, che hanno origine i maggiori problemi. Nei paesi in cui un qualche tipo di sistema di partecipazione finanziaria è reso attrattivo dai governi soprattutto mediante incentivi fiscali, tale tipo di sistema è di solito quello maggiormente usato dalle imprese (cfr. anche la sezione 34). E' comprensibile che, allorché le imprese vogliano applicare un sistema analogo in un paese estero in cui tali incentivi non sussistono, il sistema in questione presenta molte minori attrattive e si puó dare addirittura il caso che la fiscalità e gli oneri sociali ne rendano l'uso oltremodo costoso. Le imprese riconoscono che ciascun paese ha il proprio sistema fiscale e di sicurezza sociale e che le differenze tra questi sistemi permarranno per molti anni all'interno della CE. Esse tuttavia rilevano allo stesso tempo che alcuni aspetti di queste legislazioni in materia di fiscalità e di sicurezza sociale rendono inutilmente gravosa l'applicazione transfrontaliera dei sistemi di partecipazione finanziaria e che le cose potrebbero essere facilitate modificando questi singoli aspetti senza peraltro dover procedere a una radicale riforma di tali

regolamenti. Ció potrebbe essere fatto al di fuori di qualsiasi tentativo di armonizzazione dei sistemi fiscali o di sicurezza sociale - cosa questa che esula chiaramente dalla presente raccomandazione. Le osservazioni di cui sopra si riferiscono essenzialmente al trattamento riservato all'azionariato operaio e ai sistemi di opzione su azioni in diversi paesi.

La terza categoria, quella degli ostacoli amministrativi, pone problemi analoghi anche se di natura meno fondamentale e quindi, in conclusione, più facilmente ovviabili.

In alcuni paesi esistono procedure per il riconoscimento dei sistemi di partecipazione finanziaria che devono essere osservate se si vuole beneficiare di un trattamento fiscale/finanziario vantaggioso. Tali procedure possono contenere elementi più difficili da soddisfare da parte di un'impresa straniera che da un'impresa nazionale. Di frequente è chiesta la presentazione di una notevole quantità di informazioni, ad esempio la data di emissione delle azioni da distribuire ai dipendenti. E in alcuni casi vi è l'obbligo di ricorrere ad intermediari locali per la gestione di un sistema se si vuole che questo sia riconosciuto. L'azionariato operaio puó sollevare problemi allorché le azioni non sono quotate o non sono negoziate in un paese particolare. I sistemi che ricorrono a fondi fiduciari o a fondi comuni di investimento possono imbattersi in problemi allorché tali istituti non sono facilmente riconosciuti all'estero (problema dello status giuridico). Sebbene la maggior parte di questi ostacoli possa essere superata alla fine, il loro sussistere puó scoraggiare le imprese dall'estendere i loro sistemi di partecipazione finanziaria alle filiali estere o, se non altro, ne aumenta spesso i costi. Vale la pena quindi di esaminare in quale misura le procedure possano essere già agevolate ricorrendo maggiormente ad un approccio basato sul riconoscimento reciproco.

In questa fase la Commissione non è in grado di offrire soluzioni belle e pronte ai problemi posti dagli ostacoli amministrativi e/o dalle differenze nel trattamento fiscale/finanziario. Essa quindi propone di

fare esaminare la questione a un gruppo di lavoro composto di esperti provenienti da tutti gli Stati membri. L'applicazione transfrontaliera dei sistemi di partecipazione finanziaria nella CE si avvantaggerebbe notevolmente dall'esistenza di formule che, una volta rispettate, fossero più o meno automaticamente riconosciute in tutti gli Stati membri e dessero quindi diritto in ciascun paese ad un trattamento noto in anticipo e rispondente, nei limiti del possibile, a condizioni comparabili. Si suggerisce perciò di incaricare il gruppo di lavoro di esaminare la possibilità di definire formule di partecipazione finanziaria dei dipendenti a livello europeo per ciascuno dei seguenti tre tipi di sistemi:

a) un sistema di partecipazione agli utili;
b) un sistema di azionariato dei dipendenti;
c) un sistema basato sul diritto di opzione su azioni.

H. Questioni e sviluppi connessi

32. La promozione dei sistemi di partecipazione finanziaria non avviene in uno spazio vuoto, al di fuori di qualsiasi contesto, ma è anzi legata ad una complessa dinamica socioeconomica. I più importanti degli sviluppi socioeconomici da tener presenti sono citati in questa sede non solo per attirare l'attenzione sulla loro relazione con i sistemi di partecipazione finanziaria, ma anche per ribadire a chiare lettere che tali questioni esulano dalla portata della presente proposta di raccomandazione e che perciò non saranno trattate a fondo.

Le questioni correlate ma non coperte dalla presente raccomandazione sono:

- procedure generali relative all'informazione, consultazione e partecipazione nelle imprese;

- tendenze generali nelle politiche dei salari e nelle contrattazioni salariali, compresi i sistemi di retribuzione a incentivo (basati sulle prestazioni individuali);

- tendenze generali nell'ambito dell'azionariato privato e della formazione dei capitali;

- società cooperative e movimento cooperativo;

- lo Statuto della società europea;

- la liberalizzazione dei servizi finanziari e dei mercati dei capitali in relazione al completamento del Mercato Interno;

- finanziamento delle pensioni (complementari).

I. Ruolo delle parti sociali

33. Le parti sociali svolgono un ruolo cruciale sia ai fini della preparazione dei sistemi di partecipazione finanziaria sia per quanto concerne la loro applicazione. Le posizioni e gli atteggiamenti delle parti sociali in vari paesi della CE sono stati finora alquanto discrepanti. Vi sono ovviamente notevoli divergenze sulla misura in cui i sistemi di partecipazione finanziaria debbano essere un argomento di discussione tra le parti sociali, e ciò si rispecchia nelle loro posizioni.

Nei paesi in cui tali sistemi sono usati raramente, le associazioni dei datori di lavoro non paiono aver adottato ancora un punto di vista definito. Altrove le associazioni dei datori di lavoro hanno ribadito in genere il loro sostegno ai sistemi di partecipazione fissati individualmente dalle imprese a patto che questi possano essere introdotti su base volontaria e che la concezione finale dei sistemi possa essere decisa dalle imprese. La presenza di agevolazioni fiscali è un importante incentivo all'uso di tali sistemi, ma non è il motivo predominante. I datori di lavoro vedono di solito nei sistemi di partecipazione finanziaria un importante strumento per migliorare la

motivazione dei dipendenti e la loro identificazione con gli interessi dell'impresa. In rapporto a ciò la preferenza dei datori di lavoro sembra andare in primo luogo ai sistemi su base azionaria (ove questi sono praticabili).

I sindacati sono stati spesso riluttanti ad agevolare l'introduzione di sistemi di partecipazione finanziaria.

Essi hanno diversi importanti motivi di preoccupazione:

- ai sindacati non piace che tali sistemi siano spesso introdotti unilateralmente dai datori di lavoro, il che solleva i loro sospetti sui motivi reali che potrebbero celarsi dietro tali sistemi;

- i sistemi di partecipazione finanziaria potrebbero determinare una crescente diseguaglianza tra i salariati, ad esempio tra quelli che lavorano in settori molto redditizi e quelli che lavorano invece in settori meno prosperi;

- i sistemi di partecipazione finanziaria possono presentare grandi rischi per i lavoratori interessati qualora, ad esempio, una parte consistente del loro reddito divenga variabile oppure qualora essi accumulino un consistente patrimonio di azioni o obbligazioni emesse dai loro datori di lavoro (cfr. sezione 13);

- l'introduzione di questi sistemi potrebbe essere utilizzata per aggirare o indebolire le contrattazioni collettive sui salari;

- se gli incentivi fiscali dovessero determinare una seria riduzione del gettito fiscale per lo Stato, le entrate corrispondenti dovrebbero essere cercate altrove oppure lo Stato potrebbe essere tentato a ridurre il livello dei servizi della collettività.

In alternativa i sindacati hanno spesso avanzato proposte su forme collettive di partecipazione agli utili per mezzo di fondi a beneficio dei salariati; questi sono considerati uno strumento importante per una distribuzione più equa dei redditi e della ricchezza.

Tuttavia molti sindacati hanno assunto ora posizioni più pragmatiche in merito alla partecipazione finanziaria. Tali posizioni sono emerse in seguito alla constatazione dell'attuale diffusione di tali sistemi nella pratica e vanno da un atteggiamento più esplicitamente favorevole in alcuni paesi ad un atteggiamento più attendista in altri. In molti paesi in cui le confederazioni centrali dei sindacati non accettano ancora del tutto la partecipazione finanziaria, molti sindacati locali hanno assunto una posizione più positiva, partecipando attivamente alla sottoscrizione di accordi da cui essi si aspettano effetti positivi per i loro iscritti.

Onde instaurare un clima di collaborazione costruttiva tra le parti sociali su tali questioni sembra quindi essenziale che, all'atto di introdurre sistemi di partecipazione finanziaria, ció avvenga su base volontaria da entrambe le parti ed in seguito ad una negoziazione approfondita. L'esistenza di sistemi di partecipazione finanziaria non dovrebbe indebolire né soppiantare le normali contrattazioni tra le parti sociali in materia di salari base e di altre condizioni di lavoro.

J. Ruolo dei governi

34. Lo sviluppo dei sistemi di partecipazione finanziaria è notevolmente influenzato dall'intervento dei governi. I governi sono i primi responsabili per la creazione di un'impalcatura giuridica e fiscale favorevole a tali sistemi, ma possono anche ostacolarne l'introduzione. La Relazione PEPPER dimostra infatti che nei paesi in cui un particolare tipo di sistema di partecipazione finanziaria è stato incoraggiato dal governo, i sistemi introdotti con maggiore frequenza dalle imprese sono quelli promossi dalle politiche governative. In particolare la disponibilità di incentivi fiscali costituisce una grande differenza. Tali incentivi possono essere necessari anche solo temporaneamente: una volta che il sistema in questione ha raggiunto una certa diffusione, l'incentivo puó essere ridotto o eliminato progressivamente. I risultati della Relazione PEPPER suggeriscono che i vantaggi potenziali dei sistemi di partecipazione finanziaria dovrebbero indurre i governi a prendere seriamente in considerazione l'introduzione di tali agevolazioni fiscali.

Attualmente le diverse posizioni ufficiali assunte dai governi nei singoli paesi della CE devono essere viste nel contesto delle diverse tradizioni di fondo e soprattutto delle grandi differenze nelle esperienze reali in relazione ai sistemi di partecipazione finanziaria. In paesi come la Francia e il Regno Unito le politiche governative incoraggiano da diversi anni il ricorso ai sistemi di partecipazione finanziaria. In Belgio, Danimarca, Germania, Grecia, Irlanda, Italia e nei Paesi Bassi i sistemi di partecipazione finanziaria di vario genere sono stati oggetto di dibattito nazionale, ma il sostegno da parte dei governi è stato limitato o è mancato del tutto oppure si è palesato soltanto negli ultimi tempi. In molti paesi una questione importante nelle discussioni a livello politico è stata e in una certa misura ancora è se si debbano incoraggiare i sistemi impresa per impresa o piuttosto sistemi collettivi più centralizzati. In particolare in Danimarca, Germania e Italia è stata al centro del dibattito la questione dei fondi a beneficio dei salariati aventi peso sull'intera economia nazionale, ma in mancanza di un consenso generale e visto lo scarso sostegno dato a soluzioni collettive obbligatorie, non è stata adottata nessuna delle proposte avanzate. Nel Lussemburgo, in Portogallo e in Spagna la questione della partecipazione finanziaria ha ricevuto sinora soltanto un'attenzione limitata né è stata iscritta tra gli argomenti prioritari nelle discussioni tra le parti sociali. Soltanto in tempi recentissimi e probabilmente in relazione con l'annuncio da parte della Commissione di uno strumento comunitario e con la pubblicazione della Relazione PEPPER l'interesse per le problematiche della partecipazione finanziaria è cresciuto in alcuni di questi paesi.

Finora i governi hanno operato essenzialmente in un'ottica nazionale per quanto concerne le tematiche della partecipazione finanziaria. Come già ricordato nella sezione 31 le vigenti normative nazionali d'ordine giuridico e fiscale contengono numerosi ostacoli per le imprese che pratichino un sistema di partecipazione finanziaria in un paese della CE allorché esse desiderino estendere i benefici di tale sistema, in condizioni comparabili, ai loro dipendenti in un altro paese della CE. La

soluzione a tali problemi puó essere trovata soltanto con il contributo fattivo dei governi. Inoltre i governi possono incoraggiare l'uso dei sistemi di partecipazione finanziaria fornendo informazioni adeguate a tutte le parti potenzialmente interessate e divulgando in particolare informazioni sulle esperienze maturate in altri Stati membri.

III GLI ELEMENTI DELLA PROPOSTA

35. La presente proposta è il risultato di tutta una serie di lavori preparatori. Questi comprendono il progetto di ricerca condotto presso l'Istituto universitario europeo in collaborazione con esperti degli Stati membri sfociato nella compilazione della Relazione PEPPER. Vi è stata inoltre un'ampia consultazione tra le parti sociali sia centralmente (nell'ambito del dialogo sociale) sia a livello di imprese, coinvolgendo tutti i tipi di azienda, comprese quelle medio-piccole.

Queste consultazioni hanno consentito alla Commissione di prendere nota dei vari punti di vista sia in merito all'opportunità di una proposta comunitaria in materia sia quanto alla natura e al contenuto dello strumento proposto. E' stata scelta la forma della raccomandazione, vale a dire uno strumento comunitario di natura non vincolante, perché, considerate le circostanze, essa è stata ritenuta la più adatta onde ottenere un sostegno spontaneo e attivo all'introduzione di sistemi di partecipazione finanziaria da tutte le parti interessate.

36. Obiettivo e portata

L'obiettivo della proposta è di incoraggiare la diffusione di diverse forme di partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa, per il tramite della partecipazione agli utili o di forme di azionariato operaio oppure mediante una combinazione di entrambi i sistemi.

La raccomandazione è indirizzata a tutti i governi della CE, ma prende atto del fatto che esiste una grande diversità tra i sistemi di partecipazione finanziaria attualmente vigenti nella Comunità, diversità che essa non mira a ridurre. Allo stesso tempo vi sono grandi differenze tra gli Stati membri per quanto concerne le rispettive esperienze di sistemi di partecipazione finanziaria ed è quindi estremamente utile, in particolare per i paesi che hanno meno esperienza in materia, divulgare informazioni adeguate sui diversi sistemi applicati, sulle loro possibilità, sui loro effetti, ecc.

37. L'approccio proposto

Più in particolare si raccomanda agli Stati membri:

- di assicurare che le loro strutture giuridiche siano adeguate a consentire l'introduzione delle forme di partecipazione finanziaria evocate nella raccomandazione;

- di prendere in esame la possibilità di accordare incentivi d'ordine fiscale o altri incentivi finanziari (l'importanza di tali incentivi è stata evocata nella sezione 20);

- di agevolare la circolazione delle informazioni e di tener conto delle esperienze acquisite altrove nella CE;

- di lasciare alle parti sociali una gamma sufficientemente ampia di opzioni di scelta vicine agli interessi sia dei dipendenti, sia dell'impresa;

- di incoraggiare la presa in esame di diversi argomenti chiave (elencati nella sezione 39) all'atto di istituire nuovi sistemi o di rivedere i sistemi esistenti;

- di esaminare dopo tre anni i dati disponibili sull'andamento della partecipazione finanziaria e a comunicare entro quattro anni alla Commissione i risultati.

38. Per risolvere i problemi legati agli aspetti transfrontalieri della partecipazione finanziaria descritti nella sezione 31 la Commissione istituirà un gruppo di lavoro con il compito di esaminare le possibilità di creare formule per i seguenti tre tipi di sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti a livello europeo in modo da migliorare le opportunità per l'applicazione a condizioni comparabili in tutta la Comunità di tali sistemi:

a) un sistema di partecipazione agli utili;
b) un sistema di azionariato dei dipendenti;
c) un sistema di opzioni su azioni.

39. Argomenti chiave dei sistemi di partecipazione finanziaria

E' già stata ribadita l'importanza di lasciare spazio, in questo progetto di raccomandazione, ad un'ampia gamma di sistemi alternativi da cui sia possibile scegliere quelli più appropriati. Tuttavia, poiché il successo di tali sistemi dipende essenzialmente da alcuni aspetti chiave, appare opportuno tener conto delle esperienze già maturate altrove nella CE. All'atto di istituire nuovi sistemi o di rivedere quelli esistenti è quindi raccomandabile che si dedichi un'attenzione particolare ai seguenti argomenti che appaiono di particolare importanza:

a) **Periodicità:** i sistemi risultano avvantaggiati da una loro applicazione su base regolare e per il fatto di assegnare le eventuali gratifiche almeno una volta all'anno o a scadenza ancor più ravvicinata, se si vogliono ottenere effetti importanti sul piano della motivazione;

b) **Formula predeterminata:** la formula che fissa i benefici per i dipendenti dovrebbe essere determinata in modo inequivocabile prima dell'inizio di ciascun periodo di riferimento. I singoli governi sono liberi di decidere se uno o più parametri della formula debbano essere fissati a livello nazionale (ad esempio mediante una legislazione specifica) oppure se la formula possa essere negoziata liberamente tra le parti sociali, eventualmente con un'impalcatura giuridica creata all'uopo per facilitare ed incoraggiare i sistemi di partecipazione finanziaria.

La formula stessa non dovrebbe essere fissata una volta per tutte, ma dovrebbe essere possibile rinegoziarla; essa però non dovrebbe essere nemmeno soggetta a cambiamenti troppo frequenti (ad esempio annuali) poiché occorre che essa sia applicata per un certo numero di anni se si vuole accumulare un'esperienza sufficiente.

c) **Il sistema di partecipazione finanziaria non rimpiazza le contrattazioni salariali**: l'esistenza di sistemi di partecipazione finanziaria non deve essere considerata quale forma sostitutiva delle normali contrattazioni in materia di salari base e di altre condizioni di lavoro. I benefici derivanti da tali sistemi devono essere percepiti in aggiunta al salario base e non dovrebbero interferire, ad esempio, con l'esistenza di salari minimi fissati dalla legge.

d) **Partecipazione volontaria**: sia le imprese sia i singoli dipendenti dovrebbero poter scegliere se avvalersi o meno di tali sistemi.

e) **Calcolo dei benefici dei dipendenti**: l'entità delle gratifiche non dovrebbe essere fissata a priori, ma dovrebbe essere variabile e funzionale al rendimento dell'impresa (espresso in termini di profitti o di altri indicatori aziendali) per un certo periodo di tempo, conformemente ad una formula concordata previamente; tale formula dovrebbe inoltre specificare in modo inequivocabile l'indicatore del rendimento aziendale da utilizzarsi. I risultati della Relazione PEPPER suggeriscono che benefici medi corrispondenti a meno di 5% del salario garantito in un anno di redditività regolare non daranno prevedibilmente risultati sostanziali sul piano della motivazione.

f) **Rischi**: a prescindere da una certa variabilità dei redditi insita nei sistemi di partecipazione finanziaria, i dipendenti potrebbero incorrere in rischi ulteriori allorché acquisiscono titoli sostanzialmente a rischio (ad esempio azioni o obbligazioni); nei casi in cui tali rischi siano notevolmente concentrati (ad esempio titoli emessi dall'impresa datrice di lavoro) e i grandi in rapporto ai cespiti complessivi dei dipendenti, tali rischi possono essere ritenuti inaccettabilmente alti,

anche se i rischi addizionali legati ai sistemi di partecipazione agli utili possono essere già compensati in una qualche misura dalla maggiore sicurezza dell'occupazione che ci si puó attendere dalla partecipazione agli utili. In tali circostanze puó essere consigliabile cercare di frazionare maggiormente il rischio oppure esaminare la possibilità di stipulare assicurazioni contro perdite troppo gravose nel valore di tali cespiti.

g) **Beneficiari**: i beneficiari sono in primo luogo i dipendenti, vale a dire i salariati che detengono un contratto di lavoro; nei limiti del possibile a tali benefici dovrebbero poter accedere tutti o almeno la maggior parte dei dipendenti dell'impresa, compresi i lavoratori part-time e i lavoratori temporanei.

h) **Tipo di impresa**: i sistemi possono essere applicati sia dalle imprese private sia dalle imprese pubbliche a patto che siano disponibili o possano essere resi disponibili adeguati indicatori dei risultati o dei profitti dell'impresa.

i) **Dimensioni dell'impresa**: le piccole e medie imprese dovrebbero fruire di opportunità adeguate di applicare i sistemi di partecipazione finanziaria; in particolare è importante assicurare che gli obblighi amministrativi siano ragionevoli e che i requisiti finanziari minimi, sempre se necessari, non siano troppo elevati; nelle grandi imprese, in particolare nelle società multinazionali, puó essere utile indicizzare in toto o in parte i benefici dei dipendenti alle prestazioni di unità di profitto separate piuttosto che ai risultati complessivi dell'impresa.

j) **Complessità**: vanno evitati i sistemi troppo complessi in quanto i risultati saranno migliori se il sistema puó essere facilmente compreso da tutti i dipendenti.

k) **Informazione e formazione**: per il successo di qualsiasi tipo di sistema occorrerà uno sforzo sostanziale volto a fornire un'adeguata informazione a tutti i dipendenti interessati. A tale proposito si

rammenta che l'applicazione di sistemi di partecipazione finanziaria può dare lo spunto per un collegamento con le attività promosse dalla Comunità in altri settori: informazione e consultazione, formazione, educazione.

IV CONCLUSIONI

40. Nel presentare al Consiglio la presente proposta di raccomandazione la Commissione, conformemente al suo Programma di azione in merito all'applicazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, intende sottolineare l'importanza che essa attribuisce alla partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa per il tramite della partecipazione agli utili o di forme di azionariato operaio oppure mediante una combinazione di entrambi i sistemi. E' in quest'ottica che va considerato il presente progetto di raccomandazione.

Le azioni a livello comunitario consisteranno essenzialmente:

- nell'incoraggiare l'uso di sistemi di partecipazione finanziaria e lo scambio di esperienze tra gli utilizzatori di tali sistemi;

- nella diffusione di informazioni pertinenti sui sistemi di partecipazione finanziaria;

- nell'incoraggiare la creazione di alcuni tipi di sistemi di partecipazione finanziaria da usarsi all'interno di tutta la Comunità a condizioni comparabili;

- nel monitoraggio degli sviluppi che si registreranno nel settore.

ALLEGATO

SISTEMI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA NELLA COMUNITA' EUROPEA ALLA FINE DEGLI ANNI '80 - RICAPITOLAZIONE DEI PRINCIPALI RISULTATI DELLA RELAZIONE PEPPER

Abbreviazioni:

PS: profit-sharing (partecipazione agli utili); SPS: share-based profit-sharing (partecipazione agli utili su base azionaria); BSP: 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/investment funds (partecipazione agli utili differita/fondi di investimento); ESO: employee share-ownership (azionariato dei dipendenti); SO: stock options (diritto di opzione su azioni); DSO: discretionary share options (opzioni discrezionali su azioni); ESOP: employee share ownership plans (piani di azionariato dei dipendenti); EBO: employee buy-outs (acquisizione del pacchetto di maggioranza da parte dei dipendenti).

Paese	Atteggiamento generale	Legislazione leggi specifiche e anno di introduzione	agevolazioni fiscali	Diffusione dei sistemi PEPPER tipi prevalenti	numero di sistemi/ imprese coinvolti	Dipendenti coinvolti	Benefici per i dipendenti o parte di profitto/dipendente
BELGIO	Periopiù sfavorevole, ma attualmente in discussione	Varie ma solo sull'ESO (dal 1982), compreso il SO (1984)	alquanto limitate, soprattutto per SO	ESO	Circa 20 società quotate in borsa	In media 5% (oscilla tra 1 e 28%)	azioni riservate ai dipendenti: in media 4% delle azioni complessive emesse
				CPS	Multinazionali Settore assicurativo Banche Distribuzione		Circa 5% dei profitti distribuibili; 8-15% di salario legato al rendimento
DANIMARCA	Periopiù favorevole e in discussione	In merito a SPS e SO (dal 1958)	Alcune per la SPS (azioni o obbligazioni) e per ESO	CPS SPS BPS ESO	Minimo 50 sistemi 20 " 27 " 32 "		 2% del capitale azionario DKR 3.400 per dipendente Meno di 2% del capitale azionario complessivo
				Totale	200 o più		
GERMANIA	Periopiù favorevole tranne che per CPS; è in corso un acceso dibattito	Alcune: sulla DPS (dal 1961) e ESO (essenzialmente dal 1984)	Di scarsa entità fino al 1984, soltanto per DPS e ESO	ESO e DPS PS in generale	1.600 aziende (0,1% del totale) Massimo 5.000 imprese, periopiù piccole	1,3 milioni periopiù partecipa l'80% 5,4% dei lavoratori	Capitale dei dipendenti: DM 15 miliardi (solo 5% del bilancio annuale delle imprese) 6,8% dei salari

Paese	Atteggiamento generale	Legislazione leggi specifiche e anno di introduzione	agevolazioni fiscali	Diffusione dei sistemi PEPPER tipi prevalenti	numero di sistemi/ imprese coinvolti	Dipendenti coinvolti	Benefici per i dipendenti o parti di profitto/dipendente
FRANCIA	Molto favorevole e in corso di attenta discussione	Varie: CPS (1959) DPS (1967) SO (1970) ESO (dal 1973) Fondi di investimento per i dipendenti (1973) EBO (1984) legislazione unica per tutte le forme nel 1986, modificata nel 1990	sostanziali sia per le imprese sia per i dipendenti	DPS	12.000 imprese e 10.200 accordi	4,6 milioni (3 milioni di beneficiari)	i profitti distribuiti corrispondono in media a 3,4% della busta paga
				CPS	7.000 accordi	1,4 milioni	i profitti distribuiti corrispondono a 4,1% della busta paga
				ESO*	350 imprese (2/3 quotate in borsa)	600.000*	libera distribuzione di azioni: 3% della busta paga
				SO	600 società quotate in borsa		
				EBO	10–20 all'anno nel periodo 1980–90		
GRECIA	Accettazione crescente	Disposizioni contenute in diverse leggi: su CPS (dal 1984) e SO (perlopiù dal 1987)	Significative per CPS	CPS	Numero limitato; banche, settore assicurativo, abbigliamento, alimentare		Importo forfettario di 30.000–50.000 dracme
IRLANDA	Favorevole e in corso di discussione	SPS (1982) SO (1986)	Modeste	SO	139 sistemi	dirigenti	probabilmente elevati
				SPS	104 sistemi Tutti nel settore privato	35.000	
ITALIA	Non ben definita, ma alcune forme sono in discussione	Inesistenti, salvo disposizioni generali (Codice civile 1942)	Nessuna	CPS	25% di tutte le grandi imprese; 60 imprese private nel 1988	400.000; si applica all'80% di tutti i dipendenti	3% del reddito medio (ma può arrivare fino a 10% o oltre)
				ESO	30 società quotate in borsa		meno di 5% del capitale azionario complessivo
LUSSEMBURGO	non ben definita	inesistenti	Nessuna	CPS ESO	22% delle imprese, perlopiù settore bancario		di solito non più di 0,5–2 salari mensili

* Si riferisce soltanto alla libera distribuzione di azioni dell'impresa ai dipendenti.

Paese	Atteggiamento generale	Legislazione leggi specifiche e anno di introduzione	agevolazioni fiscali	Diffusione dei sistemi PEPPER tipi prevalenti	numero di sistemi/ imprese coinvolti	Dipendenti coinvolti	Benefici per i dipendenti o parte di profitto/dipendente
PAESI BASSI	Favorevole e in via di intensa discussione	Alcuni incentivi offerti soltanto a CPS	Scarse, condizionate al congelamento della CPS	CPS SPS, BPS e SO	6-30% delle imprese Molto scarsi (3% di tutti i sistemi)	350.000 nel 1975	4,4-6,5% dei redditi medi
PORTOGALLO	Non ben definito e nemmeno se ne discute	Soltanto disposizioni generali su PS e SO (favorevoli)	Essenzialmente per PS	Essenzialmente CPS	Scarsi, ma è la forma più diffusa. Grandi imprese nel settore finanziario	In alcuni casi limitato ai quadri dirigenti	
SPAGNA	Non ben definito ma in via di discussione	Solo disposizioni generali nello statuto dei lavoratori; e EBO (1986)	Scarse, salvo per EBO	CPS	44% delle imprese medio-grandi ma soltanto in 6% direttamente legato ai profitti	2% dei salariati (spesso ristretto ai quadri dirigenti)	Pagamenti legati al profitto: 5% del costo del lavoro; e in alcuni casi fino a 10-25% del salario complessivo
REGNO UNITO	Molto favorevole e in via di discussione	SPS (1978) SO (1980) DSO (1984) CPS (1987) ESOP (1989) ESO (1978 -)	Considerevoli sia per le imprese sia per i dipendenti	DSO CPS SPS SO ESOP Totale:	4.326 sistemi 1.175 sistemi 890 sistemi 891 sistemi 20 sistemi 7.282 sistemi 30% delle imprese	 293.000 757.000 623.000 2 milioni di dipendenti ne beneficiano	Considerevoli 7% del salario 2-4% dei salari complessivi

Fonte: Compilato sulla base delle informazioni contenute nei capitoli 4-15 sulle esperienze dei singoli paesi.

Proposta di

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

concernente la promozione
della partecipazione dei dipendenti
ai profitti e ai risultati dell'impresa
(compresa la partecipazione al capitale dell'impresa)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE,

visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'art. 235,

vista la proposta di raccomandazione presentata dalla Commissione,

visto il parere del Parlemento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

considerando che nella sua comunicazione sul programma d'azione concernente l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori la Commissione ha annunciato l'intenzione di presentare uno strumento comunitario sulla partecipazione al capitale dell'impresa e sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori;

considerando che è stata elaborata una relazione sulla Promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa negli Stati membri della Comunità europea, la quale ha messo in evidenza la grande varietà dei sistemi applicati nella Comunità tra cui i pagamenti in contanti, i piani di compartecipazione agli utili su base azionaria o differita nonché diverse forme particolari di azionariato operaio;

considerando che la promozione a livello comunitario dei sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti è da considerarsi mezzo utile per conseguire una migliore distribuzione della ricchezza prodotta dalle imprese stimolando nel contempo un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nell'evoluzione delle loro aziende;

considerando che, sebbene gli studi empirici generali sugli effetti di tali sistemi nella pratica non abbia ancora fornito prove assolute dei grandi vantaggi complessivi degli stessi, sussistono indicazioni sufficienti del fatto che tali sistemi contribuiscono a generare diversi effetti positivi, tra cui un incremento nella motivazione dei dipenenti e nella produttività nonché nella competitività delle imprese;

considerando che è opportuno promuovere una più ampia diffusione dei sistemi di partecipazione finanziaria all'interno della Comunità europea, senza peraltro perseguire un'armonizzazione attiva oppure una riduzione dell'attuale vasta gamma dei sistemi esistenti;

considerando che il successo finale di questa iniziativa comunitaria dipenderà in ampia misura dall'interesse e dal coinvolgimento attivo delle parti sociali;

considerando che nel contesto del completamento del mercato interno è necessario studiare le possibilità di sviluppo di formule transnazionali per la partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa;

INVITA GLI STATI MEMBRI:

a riconoscere i vantaggi potenziali presentati da un maggiore ricorso ad un'ampia varietà di sistemi volti ad aumentare la partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa per mezzo della partecipazione agli utili o mediante forme di azionariato operaio oppure attraverso una combinazione di entrambi i sistemi.

RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI:

1. Di assicurare che le strutture giuridiche siano adeguate per consentire l'introduzione delle forme di partecipazione finanziaria contemplate dalla raccomandazione;

2. Di prendere in esame la possibilità di accordare incentivi d'ordine fiscale o altri incentivi finanziari per incoraggiare l'introduzione di determinati sistemi.

3. Di incoraggiare l'uso di tali sistemi agevolando la circolazione di informazioni adeguate tra tutte le parti interessate.

4. Di tener conto delle esperienze maturate in altri Stati della Comunità europea all'atto di vagliare se dare un trattamento preferenziale a particolari tipi di sistemi di partecipazione finanziaria;

5. Di assicurare che le parti sociali abbiano l'opportunità di scegliere da una gamma sufficientemente ampia di opzioni sulla base di consultazioni tra i datori di lavoro e i lavoratori o i loro rappresentanti;

6. Di assicurare che tale scelta possa essere operata ad un livello che, tenuto conto della prassi nazionale in materia, sia il più vicino possibile ai dipendenti e all'impresa;

7. Di promuovere la considerazione dei punti riportati in Allegato nell'istituzione di nuovi sistemi di partecipazione finanziaria o nella revisione dei sistemi vigenti;

8. Di esaminare, entro tre anni dall'adozione della presente Raccomandazione, i dati disponibili a livello nazionale sull'evoluzione della partecipazione finanziaria dei dipendenti e di comunicare i risultati alla Commissione;

9. Di sensibilizzare maggiormente le parti sociali sulle materie di cui sopra.

PRENDE ATTO DELL'INTENZIONE DELLA COMMISSIONE

10. Di istituire un gruppo di lavoro incaricato di esaminare la possibilità di introdurre a livello europeo dei modelli di partecipazione finanziaria dei dipendenti onde agevolare l'applicazione in condizioni analoghe in tutta la Comunità di tali sistemi; questi comprenderanno i seguenti tipi:

   a) un sistema di partecipazione agli utili;
   b) un sistema di azionariato operaio;
   c) un sistema basato sul diritto di opzione su azioni.

11. Di presentare al Consiglio entro cinque anni dall'adozione della presente Raccomandazione una relazione in merito alla sua applicazione basata sulle informazioni fornitele dagli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, addi

Per il Consiglio

ALLEGATO

Punti da tener presenti all'atto di elaborare nuovi sistemi di partecipazione finanziaria o di rivedere i sistemi esistenti.

1. Periodicità: i sistemi risultano avvantaggiati da una loro applicazione su base regolare e per il fatto di assegnare le eventuali gratifiche almeno una volta all'anno o a scadenza ancor più ravvicinata.

2. Formula predeterminata: la formula che fissa i benefici per i dipendenti dovrebbe essere determinata in modo inequivocabile prima dell'inizio di ciascun periodo di riferimento.

3. Il sistema di partecipazione finanziaria non rimpiazza le contrattazioni salariali: l'esistenza di sistemi di partecipazione finanziaria non deve essere considerata quale forma sostitutiva delle normali contrattazioni in materia di salari e di altre condizioni di lavoro.

4. Partecipazione volontaria: sia le imprese sia i singoli dipendenti dovrebbero poter scegliere se avvalersi o meno di tali sistemi.

5. Calcolo dei benefici dei dipendenti: l'entità delle gratifiche non dovrebbe essere fissata a priori, ma dovrebbe essere variabile e funzionale al rendimento dell'impresa (espresso in termini di profitti o di altri indicatori aziendali) per un certo periodo di tempo, conformemente ad una formula concordata previamente; tale formula dovrebbe inoltre specificare in modo inequivocabile l'indicatore del rendimento aziendale da utilizzarsi.

6. Importi: al fine di produrre gli auspicati effetti sul piano della motivazione l'importo medio delle gratifiche dovrebbe, da un lato, essere abbastanza significativo in rapporto alla parte fissa dei salari dei dipendenti, ma sarebbe consigliabile, d'altro canto, fissare un tetto (in importo o in percentuale) al fine di evitare ampie fluttuazioni nel reddito complessivo.

7. Rischi: a prescindere da una certa variabilità dei redditi insita in tali sistemi, i dipendenti potrebbero incorrere in rischi ulteriori allorché acquisiscono titoli potenzialmente a rischio (ad esempio azioni o obbligazioni); nei casi in cui tali rischi siano notevolmente concentrati (ad esempio titoli emessi dall'impresa datrice di lavoro) e grandi in rapporto ai cespiti complessivi del dipendente è il caso di esaminare attentamente la possibilità di ricorrere ad una qualche forma di assicurazione contro perdite troppo gravose nel valore di tali cespiti.

8. Beneficiari: i beneficiari sono in primo luogo i dipendenti, vale a dire i salariati che detengono un contratto di lavoro; nei limiti del possibile l'accesso a tali sistemi dovrebbe essere aperto a tutti i dipendenti dell'impresa. Più in generale, i lavoratori che si trovano nella stessa situazione di fatto dovrebbero avere diritti uguali per quanto concerne l'accesso ai sistemi di partecipazione.

9. Tipo di impresa: i sistemi possono essere applicati sia dalle imprese private sia dalle imprese pubbliche a patto che siano disponibili o possano essere resi disponibili adeguati indicatori dei risultati o dei profitti dell'impresa.

10. Dimensioni dell'impresa: le piccole e medie imprese dovrebbero fruire di opportunità adeguate di applicare i sistemi di partecipazione finanziaria; in particolare è importante assicurare che gli obblighi amministrativi siano ragionevoli e che i requisiti finanziari minimi, sempre se necessari, non siano troppo elevati; nelle grandi imprese, in particolare nelle società multinazionali, puo' essere utile indicizzare in toto o in parte i benefici dei dipendenti alle prestazioni di unità produttive separate piuttosto che ai risultati complessivi dell'impresa.

11. Complessità: vanno evitati i sistemi troppo complessi in quanto i risultati saranno migliori se il sistema puo' essere facilmente compreso da tutti i dipendenti.

12. Informazione e formazione: per il successo di qualsiasi tipo di sistema occorrerà uno sforzo sostanziale volto a fornire un'adeguata informazione e formazione, se del caso, a tutti i dipendenti interessati.

ISSN 0254-1505

COM(91) 259 def.

DOCUMENTI

IT **08**

N. di catalogo : CB-CO-91-328-IT-C

ISBN 92-77-74687-4

Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee
L-2985 Lussemburgo