



***Disposizioni in materia di partecipazione dei dipendenti al capitale, alla gestione e alla distribuzione degli utili dell'impresa e istituzione dei consigli aziendali di gestione.
(AC 3138, AC 139, AC 695, AC 1986, AC 2370)***

**Audizione del Segretario Generale di Manageritalia, Dott. Massimo Fiaschi
16 dicembre 2021**

In una settimana in cui la massima carica dello Stato invita alla coesione come “metodo di lavoro” per tutti, di collaborazione leale e costruttiva e di partecipazione al bene comune, Manageritalia non può che dichiararsi favorevole all’attuazione dell’art. 46 della Costituzione e quindi alla introduzione di modelli organizzativi che favoriscano logiche di informazione, consultazione e codecisione tra lavoratori e datori di lavoro. Siamo d’accordo ad un intervento legislativo per diverse ragioni.

Innanzitutto, perché non è affatto scontato che la categoria dei dirigenti sia sempre adeguatamente informata sulle decisioni aziendali, specie nell’ambito delle multinazionali, dove spesso le scelte provengono dall’esterno.

In secondo luogo, va detto che la presenza dei lavoratori negli organi di gestione o di sorveglianza può essere uno strumento di controllo della correttezza delle decisioni degli azionisti nelle grandi società, specie quelle che hanno ricevuto aiuti di Stato.

In terzo luogo, ci preme sottolineare che stiamo assistendo -nell’ultimo anno -ad un fenomeno nuovo dovuto anche alla pandemia, soprattutto negli Stati Uniti, ma in forma lieve anche in Italia: la fuga dal lavoro. Un numero preoccupante di lavoratori si dimette, non sappiamo se entra nel sommerso o se rinuncia del tutto al lavoro. I modelli partecipativi creano motivazione e fidelizzazione e quindi potrebbero servire a contrastare questo fenomeno.

Infine se consideriamo che le imprese dovranno fare, d’ora in avanti, sempre di più interventi e investimenti sulla sostenibilità e sul green, ecco che i sistemi di co-decisione potrebbero risultare estremamente utili.

E’ chiaro che il confronto tra lavoratori e datori di lavoro non potrà limitarsi al tema della retribuzione ma si dovrà spostare su altri binari: il modello della partecipazione può evitare i conflitti e innescare meccanismi di collaborazione su nuovi fronti.

La legge deve favorire questi modelli e offrire gli strumenti giusti: bene quindi la detassazione dei premi di produttività e il regime fiscale più conveniente del welfare contrattuale (Manageritalia negli ultimi rinnovi contrattuali ha ben sfruttato, insieme alle controparti, le possibilità offerte dalla legge di bilancio per il 2017, che consente al CCNL di riconoscere un credito welfare agevolato sul piano fiscale). Piccoli progressi sono stati fatti, ma c’è ancora molto da fare.

Sicuramente aiuterebbe innalzare il limite entro il quale è possibile applicare la tassazione del 10% per i premi di produttività, che è in generale di 3000 euro ma di 4000 euro in quelle imprese in cui vi è la partecipazione dei lavoratori: volendo favorire tale modello si potrebbe innalzare tale limite a 6000 euro.

Pensiamo che la legge possa intervenire nei rapporti tra attori sociali ma sempre nel rispetto dell’autonomia delle parti, per stimolare l’adozione e la diffusione dei sistemi partecipativi dei lavoratori e delle forme di remunerazione legata al risultato e con l’introduzione di agevolazioni e convenienze.

Riguardo all’azionariato diffuso Manageritalia vuole attirare l’attenzione sui rischi che tale pratica potrebbe avere sul futuro previdenziale dei lavoratori non dei dirigenti, ma degli altri lavoratori dipendenti. Consentire che una parte della retribuzione possa essere corrisposta con la distribuzione di azioni gratuite sulle quali non viene versata la contribuzione, può comportare, un domani, l’impossibilità per i lavoratori beneficiari di

arrivare ai requisiti minimi per andare in pensione con il sistema contributivo (64 anni + 20 di contribuzione e importo superiore a 2,8 volte quello dell'assegno sociale: nel 2021 l'importo annuo deve essere superiore a 16.754,19 euro) , e quindi costringerli ad andare in pensione a 71 anni.

Inoltre va considerato che se le pensioni non sono supportate da una adeguata contribuzione, non essendo in vigore il regime pensionistico a capitalizzazione deve intervenire, a supporto, la fiscalità generale: quindi i contribuenti onesti, come i manager, dovranno farsi carico sempre di più della previdenza di altre categorie di lavoratori.

Venendo alle proposte di legge in esame, riteniamo che vadano distinti, negli interventi legislativi proposti, i tre ambiti: quello della **partecipazione degli utili**, quello della **partecipazione azionaria** e quello della **cogestione** negli organi.

Riguardo all'ipotesi della **distribuzione degli utili** ai lavoratori in linea di massima Manageritalia è favorevole perché esso incentiva la responsabilizzazione e la motivazione dei dipendenti e, considerato che le performance aziendali derivano dall'impegno del capitale umano, è giusto valorizzarlo e quindi è auspicabile che i risultati positivi siano condivisi con chi li produce effettivamente.

La distribuzione degli utili porterebbe anche ad un aumento della propensione ai consumi da parte dei lavoratori e quindi a un miglioramento dell'economia in generale.

Di contro, va anche sottolineato che l'adozione di tale modello potrebbe comportare, nel tempo, un elemento di incertezza nelle politiche retributive aziendali.

Si offre ai lavoratori una condivisione del rischio d'impresa, della propria impresa, in un momento di grande volatilità economica. Bene quindi l'assunzione del modello, ma con la giusta informazione ai lavoratori prima dell'adozione, che renda consapevoli quanto la distribuzione possa essere aleatoria e non stabile.

La **partecipazione azionaria** o di quote di capitale riguarda solo le società di capitali, che hanno la possibilità di distribuire le azioni; per tutte le altre non è chiaro quale modello si potrebbe applicare. Per essa vanno fatte le medesime considerazioni già svolte per la partecipazione agli utili. Si tratta di un modello retributivo innovativo, ma può creare aspettative e incertezza.

Riguardo alla informazione e alla cogestione societaria: fermo restando che siamo favorevoli al riconoscimento pieno dell'informazione e della consultazione dei lavoratori e al diritto di partecipare al miglioramento delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro nella propria azienda, la **cogestione** vera e propria è un modello più avanzato, rispetto alla semplice consultazione, ed è già stato talvolta adottato in Italia. In un sondaggio condotto da Manageritalia dieci anni fa sul caso Chrysler-Fiat la maggior parte dei dirigenti intervistati espressero opinioni nettamente favorevoli sull'ipotesi dell'ingresso in Italia di lavoratori nell'azionariato e nel cda.

Riteniamo che la cogestione societaria sia un modo per creare un rapporto più maturo e moderno tra tutte le parti in causa, per trovare nuove modalità per dare slancio e futuro alle aziende, anche valorizzando l'apporto innovativo - e costruttivo - della rappresentanza dei lavoratori.

Tuttavia riteniamo che la presenza della rappresentanza dei lavoratori non possa essere di ostacolo all'attività imprenditoriale e quindi non possa essere dato attribuito ad essa il diritto di veto.

Inoltre pensiamo che occorrerebbe un minimo di preparazione e di formazione per poter condividere decisioni strategiche finalizzate ad una corretta gestione aziendale.

Concludendo, qualsiasi modello che possa migliorare la produttività e il rinnovamento economico del nostro Paese va assecondato con un impianto legislativo democratico, con incentivi fiscali che aiutino la parte variabile della retribuzione e che saldino i rapporti tra gli attori sociali.