

AVVISO COMUNE SU PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Premessa

- Il perdurare di una crisi inedita e profonda chiede che si mettano in campo strumenti idonei a riattivare una crescita di qualità e quindi occupazione; centrali sono il tema del credito, degli investimenti produttivi e della democrazia economica.
Un evoluto sistema di partecipazione dei lavoratori alle strategie e ai piani di sviluppo produttivo e strategico dell'azienda può essere fattore per migliorare la produttività della stessa e la qualità e quantità dell'occupazione.
- Oggi le aziende, con la devoluzione di gran parte del Tfr ai Fondi pensione, non dispongono più di una fonte di autofinanziamento e stante la situazione del Paese si approvvigionano del credito a tassi mediamente superiori ai principali concorrenti esteri.
- I lavoratori non hanno un incentivo ad investire una parte del loro risparmio nell'impresa in cui prestano l'attività e non godono di una particolare forma di sostegno economico alla partecipazione ai risultati ed alla miglior conoscenza dell'andamento e della gestione dell'impresa.
- L'eccessivo carico fiscale sul lavoro dipendente e sull'impresa erodendo gran parte delle retribuzioni, non incentiva né l'occupazione né il tradizionale impiego della retribuzione come fattore di incentivazione da parte dell'azienda.
- Le risorse versate ai Fondi pensione vengono necessariamente in parte investite sui mercati finanziari internazionali, con ciò, di fatto, favorendo il finanziamento delle aziende estere concorrenti con i soldi di imprese e lavoratori italiani a tassi più vantaggiosi di quelli ottenuti dalle nostre imprese sul mercato finanziario locale, salvo limitate iniziative in via di attivazione nei territori. Ciò richiederebbe anche una legislazione premiante di sostegno dei Fondi pensionistici prevedendo altresì forme di garanzia pubblica sul capitale maturato dai lavoratori a salvaguardia della funzione di previdenza integrativa dei Fondi.
- L'ipotesi di progetto che viene di seguito descritta presuppone misure legislative nazionali e locali che ne rendano effettiva la praticabilità. Manca, infatti, a oggi qualsiasi incentivo fiscale e contributivo che renda conveniente per il lavoratore una forma di risparmio così descritta. E' comunque inevitabile il coinvolgimento del sistema finanziario, non potendo l'azienda ex lege operare raccolta di risparmi. Potrebbe essere studiata una forma di incentivo pubblico (nazionale, regionale o locale anche attraverso le Camere di Commercio) che contribuisca ad elevare il rendimento per il lavoratore ed abbassare il costo per l'azienda. Una legislazione di sostegno che prevedesse anche un'agevolazione fiscale e contributiva agevolerebbe il risparmio, ridurrebbe il cuneo tra costo azienda e netto per il lavoratore, favorirebbe un maggior coinvolgimento di quest'ultimo e delle sue rappresentanze sindacali unitarie e di categoria alle strategie, allo sviluppo e ai risultati dell'azienda.

Descrizione sintetica del progetto

Consentire, sulla base della legislazione di sostegno e di successivo accordo aziendale, a titolo reciprocamente volontario e dell'azienda e del singolo lavoratore, che quote anche variabili nel



tempo di retribuzione nella parte eccedente il minimo contrattuale diretto afferente il normale orario, possano essere accantonate e non liquidate per alimentare un sistema di risparmio da parte del lavoratore/finanziamento da parte dell'impresa (sia pur mediato tramite istituzioni finanziarie alla luce della normativa vigente):

l'azienda sposta una parte del proprio debito salariale nel tempo differendo l'uscita di cassa con emissione di un titolo sottoscritto dall'operatore finanziario (a legislazione costante) che rende il lavoratore "creditore indiretto" dell'impresa ad un tasso di rendimento superiore a quello mediamente ottenibile sul mercato.

La legislazione di sostegno dovrà garantire la possibilità per il lavoratore di potere attingere alle risorse accumulate in presenza di sopraggiunte esigenze.

Soggetti partecipanti

- Azienda di dimensioni almeno medie, non in stato di crisi, con un rating bancario "investment grade".
- Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato assistiti dalle Rappresentanze sindacali unitarie e/o dalle OO.SS di categoria.
- Sistema bancario/finanziario come supporto per l'emissione dei titoli e delle garanzie a favore dei lavoratori.

Presupposti

Condivisione sulla base di un accordo aziendale di categoria che definisca oltre ad aspetti operativi anche gli strumenti formali di partecipazione dei lavoratori e/o delle loro rappresentanze e/o delle OO.SS. alle scelte industriali, e alla vita societaria.

Gli accordi in questione saranno oggetto di raccolta al fine di monitoraggio e studio in particolare per quanto riguarda i meccanismi di partecipazione adottati nelle singole aziende.

Opzioni ed evoluzione legislativa per rendere operativo ed efficace il progetto.

- Legislazione di vantaggio, fiscale e contributiva per azienda e lavoratore. Per il reddito da lavoro dipendente, l'agevolazione fiscale potrebbe ispirarsi all'attuale disciplina delle retribuzioni di produttività, che godono di una tassazione sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali comunali e regionali nella misura del 10%, senza concorrere al reddito complessivo.
- Possibilità che l'istituto finanziario/banca istituisca un fondo di investimento in obbligazioni emesse dalle aziende che rientrano nel campo di applicazione dell'accordo sindacale; una parte delle risorse raccolte da questo fondo può derivare dai contributi dei lavoratori. Una soluzione alternativa e più "diretta" prevede che i lavoratori sottoscrivano certificati di deposito della banca che acquista le obbligazioni/minibond emesse dall'azienda (questa ultima soluzione valorizzerebbe di più il legame diretto azienda/lavoratore; il rendimento e la durata del vincolo dei certificati di deposito possono essere correlati alla durata e al rendimento delle obbligazioni/minibond emessi dall'azienda).
- A fronte della definizione di un chiaro quadro legislativo, possibilità di partecipazione all'acquisto dei titoli di credito da parte dei Fondi pensione in modo da sostenere finanziariamente l'azienda e migliorare il rating nei confronti dei lavoratori.

Vantaggi

a) azienda:

- differimento di una parte della retribuzione con conseguente finanziamento a tassi che dovrebbero essere più vantaggiosi rispetto al credito bancario;
- incentivazione e coinvolgimento del personale attraverso una riduzione del cuneo fiscale

b) lavoratore:

- investimento del risparmio a tassi più convenienti rispetto a quelli assicurati dal sistema bancario;
- maggiore partecipazione alle scelte strategiche dell'azienda e maggior trasparenza nella gestione della stessa;
- disponibilità a scadenza di un capitale di risparmio;
- de jure condendo, finanziamento del proprio risparmio con un'incidenza fiscale-contributiva meno onerosa;
- il rischio del risparmio del lavoratore è marginale in quanto connesso al rischio banca/intermediario finanziario e non al rischio azienda. In ogni caso può essere ulteriormente minimizzato ad esempio attraverso la stipula di una apposita polizza assicurativa e comunque attraverso un confronto periodico tra parti sociali e sistema bancario.

c) mercato finanziario:

- incentivo ad una diversa strutturazione dell'indebitamento delle imprese e maggior iniezione di liquidità nel sistema produttivo;
- vivacizzazione del mercato finanziario e suo riorientamento verso l'economia reale
- sostegno alla cultura del risparmio e maggior diffusione di cultura finanziaria.



