

Democratizzare il lavoro è possibile

DI GIUSEPPE FARCHIONE

E NELLO RAPINI*

Numerosi illustri economisti, in tutto il mondo sostengono il Movimento, avviato nel 2020 in piena crisi pandemica, denominato Democratizing Work, i cui pilastri sono la partecipazione attiva dei lavoratori alla governance aziendale, la salvaguardia dei diritti e censura dello sfruttamento indiscriminato e il risanamento ambientale.

Ma quali sono gli strumenti, non solo giuridici, utili ad accelerare il processo di maggior coinvolgimento dei lavoratori nella vita aziendale? È possibile realizzare un inquadramento sistematico della materia? Si può partire da una scala ideale, in ordine crescente d'intensità di coinvolgimento dei lavoratori, di strumenti atti a realizzarne una partecipazione attiva.

1) Maggiore diffusione, semmai anche incentivata mediante strumenti del tipo credito d'imposta, di metodi, tecniche e tecnologie che rientrano nella categoria del Miglioramento Continuo (Continuous Improvement) dei processi, dei metodi e dei risultati aziendali. Un caso di sviluppo e offerta di questi strumenti è quello di Foxwin, startup innovativa e società benefit (www.foxwin.eu).

2) Uso e incentivazione dei Piani di stock option tipicamente utilizzati per la fidelizzazione dei dipendenti-chiave e l'allineamento degli interessi con i soci di maggioranza, largamente diffusa tra le start-up e le pmi Innovative, da definire a livello legislativo, per favorirne la diffusione su una platea più estesa di aziende, anche di tipo più tradizionale.

3) Uso e incentivazione dei Piani di distribuzione gratuita delle azioni ai manager-chiave (Executive shares distribution plans), tipici di aziende di

medio-grandi dimensioni, solitamente partecipate da investitori istituzionali, per favorirne la diffusione su una platea più estesa di aziende, anche di dimensione più ridotta.

4) Ulteriore rafforzamento della dotazione finanziaria e della capacità d'impatto della legge Marcora, che ha come obiettivo l'agevolazione delle operazioni di Workers buyout (Wbo), finalizzate al riacquisto, da parte dei lavoratori, di aziende in crisi o prive di successione familiare. Qui l'Italia è diventata leader per merito di Cfi, la finanziaria di scopo del Misse. Qui però sarebbe utile l'introduzione della facoltà di utilizzo, da parte dei lavoratori, anche di veicoli societari diversi dalla cooperativa e l'aumento della dotazione finanziaria per singola operazione.

5) Introduzione nel sistema, sulla base della consolidata e favorevole esperienza nei Paesi anglosassoni, dei Piani di proprietà azionaria dei lavoratori (Employees stock ownership Plans-Esop), sempre finalizzati a una più ampia possibile partecipazione dei lavoratori al capitale e alla governance aziendale, regolandoli dal punto di vista civilistico e fiscale, includendovi una più ampia platea, non limitata ai dirigenti-chiave.

Inoltre, la riforma del diritto societario dei primi anni 2000 ha già normato la distinzione tra organo di gestione diretta e organo di controllo e indirizzo della gestione, mediante l'introduzione del sistema dualistico: in questo contesto potrebbe essere meglio specificata la modalità di partecipazione attiva dei lavoratori alla governance.

Tutto quanto sopra indicato, compresa l'integrazione del Codice civile, potrebbe utilmente confluire in un «Testo unico della Partecipazione attiva dei lavoratori nelle aziende». (riproduzione riservata)

*partners, Rsm Italy