

2



A Milano cause di lavoro «troppo care»

Nelle vertenze discusse alla sezione Lavoro del Tribunale di Milano il lavoratore che perde la causa paga interamente le spese processuali, sia quelle dell'appello, sia quelle del primo grado, anche nel caso in cui abbia vinto in prima istanza. Lo denuncia Cgil, Cisl e Uil, che hanno inviato una lettera a Luigi De Angelis, presidente del Tribunale collegiale sezione Lavoro di Milano, per protestare contro questa prassi. «L'

parente equità di questo criterio - scrivono le segreterie milanesi dei sindacati confederali - si scontra con le diverse condizioni esistenti tra datore di lavoro e dipendente, producendo in realtà una profonda disuguaglianza di fatto. E del tutto evidente che il lavoratore, soggetto al rischio di vedersi condannare alle spese di lite in secondo grado, spesso anche quelle del primo grado, dove magari si era sentenziato a suo favore, è profondamente disincentivato ad adire in giudizio». «Se questo orientamento - proseguono i sindacati - è teso a creare le condizioni di una soluzione contrattuale dei conflitti, pensiamo che si stia scegliendo un percorso sbagliato, in quanto disincentiva solo la parte più debole alla strada della magistratura».

lavori in corso

Il caso

Il Governo corregge le norme del '97 per evitare fenomeni di elusione, in arrivo aliquote differenziate di prelievo

Se non sono per tutti le stock option vanno tassate

PAOLO BARONI

Conoscete le «stock option»? Forse no, o forse ne avrete solamente sentito parlare qualche volta. Si tratta di opzioni valide per l'acquisto di azioni di una società, che le imprese riservano ai propri dipendenti. In teoria dovrebbero andare a tutti, in realtà finiscono per premiare prevalentemente a top manager e dirigenti. Due gli scopi: accrescere la loro fidelizzazione al posto di lavoro e legare strettamente il loro operato ai risultati societari che trovano proprio nei titoli azionari il termometro più sensibile.

Un esempio? Prendiamo il caso di Tiscali, l'operatore telefonico sardo da poco quotato in Borsa i cui titoli negli ultimi giorni stanno facendo faville. Ebbene il suo presidente Renato Soru ha deciso di assegnare a tutti i dipendenti della società, dai manager più alti in grado sino collaboratori, una certa quota di titoli. Il prezzo è stato fissato in mille lire per azione, le quantità andavano dai 10mila titoli dei due direttori generali ai 1.000 di alcuni dipendenti per scendere poi sino ad un minimo di 20, a seconda dell'attività svolta e dell'esperienza professionale di ciascuno. Per tutti vale l'impegno a non vendere prima che siano passati tre anni dall'assegnazione. Già al momento del collocamento di Tiscali in Borsa, però, dirigenti e dipendenti potevano contare su una ricca plusvalenza: con 1.000 azioni in tasca a fronte di un esborso di un solo milione di lire, il guadagno (con l'azione valutata 46 euro) era di ben 88milioni! Se poi si considera che le quotazioni sono schizzate oltre quota 100 euro ora il guadagno è - teorizzamete - già più che raddoppiato. Dieci volte maggiore è invece il guadagno già realizzato da chi ne ha ricevute 10mila. E viste le attuali normative tutto sostanzialmente esentasse.

Compreso il meccanismo? Bene, detto questo va però anche segnalato come negli ultimi tempi tutti i principali gruppi che hanno adottato questo meccanismo di premi abbiano sostanzialmente utilizzato la stock option non solo come incentivo per i manager ma come vero e proprio benefit, essenzialmente per sottrarre al Fisco una buona parte di reddito che altrimenti sarebbe stato erogato sotto forma di stipendio. Un pericolo che già nel '97 la Commissione dei Trenta aveva provveduto a segnalare al Governo. «La decisione che venne presa allora - spiega Salvatore Biasco, presidente di questo organismo bicamerale chiamato a vagliare tutti i provvedimenti in materia fiscale - prevedeva l'esenzione fiscale di ogni forma di stock option, ma questo fatto non faceva che generare un buco elusivo. In cui molti, come detto, si sono subito infilati.

Dopo un anno di esperienze, e dietro l'insistenza della Commissione guidata da Biasco, il Governo

INFO

Al manager adesso piace l'ozio

L'era dell'ufficio-dipendenza è finita. Il manager del terzo millennio ha scoperto il «teletelavoro» e, grazie a computer portatile e telefonino, sogna di dirigere l'azienda dalla riva del mare o all'ombra di querce e tigli. È quanto emerge da un'indagine condotta dal mensile «Espansione» su un campione di oltre cento manager italiani intervistati sul loro rapporto con il tempo libero. Un dirigente d'azienda su due si dichiara «fans del week-end lungo, a partire dal giovedì sera. Resiste una minoranza di stakanovisti (4 su 10) tuttora convinti che il fine-settimana debba essere dedicato al lavoro.

I NUMERI DEL FISCO

IL GETTITO COMPLESSIVO valori in miliardi di lire	Entrate (Gen-Lug)			Variazioni	
	1997	1998	1999	97/98	98/99
IMPOSTE DIRETTE	185.729	160.161	192.630	13,8	20,3
Irpef	115.023	118.761	135.149	3,2	13,8
Irpeg	26.265	16.416	29.694	37,5	80,9
Ilor	14.543	4.949	4.028	-66,0	-18,6
Imposte sostitutive	17.761	11.628	14.735	-34,5	26,7
Ritenute a titolo di imposta definitiva	3.102	3.448	979	11,2	-71,6
Condoni e imposte straordinarie	8.417	3.407	7.289	-59,5	113,9
Altri tributi diretti	618	1.552	756	151,1	-51,3
IMPOSTE INDIRETTE	129.026	133.279	147.757	3,3	10,9
TOTALE ENTRATE TRIBUTARIE	314.755	293.440	340.387	-6,8	16,0

Fonte: Ministero delle Finanze

Schema

... E I CAPITAL GAINS

... E I CAPITAL GAINS valori in miliardi di lire	Entrate (Gen-Lug)			Variazioni	
	1997	1998	1999	97/98	98/99
Cap. 1032 - Sostitutiva su plusvalenza da cessione a titolo oneroso di azioni	242	311	514	28,5	65,3
Art 01 - Imposta riscossa in via ordinaria	230	311	514	35,2	65,3
Art 02 - Imposta riscossa a mezzo ruolo	-	-	-	-	-
Art. 03 - Soprattasse, pene pecuniarie e interessi	12	-	-	-	-
Cap. 1034 - Imposte sostitutive previste dall'Articolo 3, comma 160, 161 e 162 della Legge del 23/11/96 n.662	-	158	3.710	-	-
Art. 01 - Imposta sostitutiva della maggioranza di conguaglio	-	97	851	-	-
Art. 02 - Imp. sostit. sul risultato maturato dalle gestioni individuali di Portafoglio di cui l'Articolo 7 del Dlg del 21/11/97 n. 461	-	-	925	-	-
Art. 03 - Imposta sostitutiva sulle plusvalenze da cessione di azienda o di partecipazioni di controllo o di collegamento	-	61	452	-	-
Art. 04 - Imposta sostitutiva sulle plusvalenze e sugli altri redditi diversi prevista dall'Art. 5 del Dlg del 21/11/97 n.461	-	-	1.482	-	-
Art. 05 - Imp. sost. sugli utili derivanti dalle azioni e dai titoli similari immessi nel sistema di dep. accentrato Gestito dal Monte Titoli S.P.A.	-	-	-	-	-
TOTALE	242	469	4.224	93,8	...

si è deciso a correre ai ripari. Già forse questa settimana, infatti, sarà varato un provvedimento che sottoporrà a tassazione le stock option e che dovrebbe mettere fine ad ogni abuso di questo strumento. «Uno strumento senz'altro utile - rileva Biasco - che serve a creare fidelizzazione ed efficienza ma che deve essere applicato correttamente e che non può sottostare solamente alle norme sui capital gains come in un primo momento era nelle intenzioni del Governo».

Cosa prevedono le nuove norme? Due distinti regimi fiscali. Per restare al caso Tiscali: la differenza tra il prezzo d'acquisto (mille lire) e quello reale (46 euro, ovvero 89mila lire) d'ora in poi sarà assoggettata alle normali aliquote Irpef, la valorizzazione del titolo (ovvero la differenza tra i 46 euro iniziali e il valore effettivo al momento della vendita) sarà invece tassata come capital gain, ovvero con una aliquota del 12,5%. Dovrebbero poi essere previste una serie di soglie allo scopo di calibrare al meglio il prelievo.

Per sfuggire alla «mannaia» fiscale c'è un'unica soluzione: quella di assegnare le stock option a tutti i di-

pendenti della società, senza differenza alcuna. In questo caso l'elargizione non è assimilabile ad una integrazione del reddito e sfugge completamente al prelievo fiscale. Ma quante imprese lo faranno mai? Per ora - crediamo - davvero poche.

La soluzione non piacerà a molti ma, è chiaro, non così non si poteva continuare. Anche in altri paesi d'Europa, del resto, si sta seguendo la stessa strada. In Spagna, dove il caso delle stock option assegnate ai manager di Telefonica (ben 500 miliardi di premi da spartire tra 100 dirigenti) ha fatto scoppiare una polemica ferocissima, il governo ha subito tirato il freno.

I vertici del gruppo sono stati costretti a rivedere tutti i loro piani (e gli importi), mentre il premier Aznar ha subito infilato una norma ad hoc nei nuovi provvedimenti fiscali in discussione in Parlamento.

Novità legislative in vista (entro la prossima primavera) anche in Francia dove il dibattito su questo argomento vede impegnati da giorni politici, economisti e manager. E dove il giudizio ricorrente è di quelli non lasciano spazio a repliche: «ci sono molti casi totalmente illegali».

PARLA CERFEDA

«Va modificata la legge Draghi, altrimenti si rischiano i risparmi»



ANGELO FACFINNETTO

Una legge per favorire lo sviluppo dell'azionariato tra i lavoratori, dipendenti o ex? Il segretario confederale della Cgil, Walter Cerfeda, non ne sembra convinto. «Nella fase in cui siamo, senza una revisione della legge sulle Opa, promuovere l'azionariato dei lavoratori significa metterne a rischio i risparmi».

Cerfeda, una legge così concepita può essere davvero in grado di favorire la partecipazione di operai ed impiegati alla vita dell'impresa?

«Penso che leggi come questa siano leggi di «buona volontà», in grado cioè di dare risposte solo molto parziali rispetto alle questioni in gioco. Che sono la democratizzazione dell'economia e il cambiamento della struttura del nostro capitalismo. Una struttura, come è noto, basata sulla presenza di poche famiglie e di qualche investitore istituzionale. In questo modo mi sembra che il problema si si prenda per la coda anziché per la testa».

Cosa si dovrebbe fare, invece, per affrontarlo? «Anzitutto si deve dare un giudizio, politico, sul funzionamento della legge Draghi e sul funzionamento delle Opa. Poi va affrontata la questione del raccordo tra l'ini-

ziativa legislativa italiana e lo Statuto per la società europea, di cui si sta giusto discutendo di questi tempi. È essenziale per rispondere, appunto in chiave europea, alla domanda di democrazia industriale. Il disegno di legge di cui stiamo parlando non si pone in alcun modo di fronte a questi grossi nodi. E offre quindi risposte molto parziali e, in qualche caso, anche molto discutibili».

Quale dev'essere la priorità dal suo punto di vista? «Abbiamo, come dicevo, anzitutto un'urgenza: rivedere la legge Draghi alla luce delle prime esperienze di Opa realizzate in Italia. Se ci mettiamo nell'ottica del lavoratore azionista e guardiamo a come si è sviluppato il caso Telecom probabilmente molti dei dipendenti che hanno aderito all'offerta oggi non lo farebbero più».

Cosa andrebbe rivisto?

«Vanno affrontate due questioni fondamentali. Uno. Chi scala dovrebbe avere davanti a sé un rapporto predefinito, da rispettare, tra capitale proprio e capitale da indebitamento. Due. Alla Consob devono venir presentati dei piani industriali di sviluppo dell'azienda che si intende scalare. Piani veri, dettagliati e certificati nei tempi. Non piani che in realtà assomiglino più a desideri industriali che ad altro. Anche per evitare di scoprire poi, come è avvenuto per la Telecom, che chi stava scalando non aveva assolutamente idea dell'azienda che stava scalando. Ora, siccome le prossime occasioni per sviluppare l'azionariato dei dipendenti sono legate all'ingresso sul mercato dei monopoli, mi sembra evidente la necessità di revisionare per tempo la legge Draghi. Senza piani industriali credibili e senza rigorosi piani finanziari si mette a rischio, oltre al posto di lavoro, anche il capitale dei lavoratori».

La presenza nei collegi sindacali dei rappresentanti dei lavoratori, prevista nel ddl Pizzinato, che garanzie può fornire a fronte di un'idea Cisl che parla di presenza diretta nei consigli di amministrazione?

«Trovo che sia soltanto un timido tentativo di mediazione tra le diverse tesi in campo. Sbagliato. Il problema, ripeto, accanto alla revisione della legge sulle Opa, è come tradurre in Italia lo Statuto per la società europea. Individuando le forme di democrazia stabile da dare al lavoro dentro le aziende».

Per questo cosa serve?

«Sono due le operazioni da fare. Anzitutto bisogna introdurre, anticipando lo Statuto della società europea, la possibilità di istituire nelle grandi aziende i Comitati di vigilanza. In cui il sindacato abbia quella sede stabile di conoscenza delle strategie di impresa necessaria per poter calibrare meglio le proprie politiche contrattuali. Per quel che riguarda nello specifico il lavoratore azionista, pensiamo che questi debba poter far riferimento ad una propria associazione che nulla abbia a che vedere con il sindacato. E che debba avere in mano azioni ordinarie, non di risparmio. Se poi, possedendo azioni ordinarie, attraverso la propria associazione, bene: può arrivare fino al consiglio di amministrazione, e noi non abbiamo alcuna preclusione. Ma il lavoratore, beninteso, non il sindacato. Tuttavia ribadisco che, nella fase in cui siamo, promuovere l'azionariato dei dipendenti significa metterne a rischio i risparmi. Per questo motivo pensiamo che non vi possa essere alcuna azione sindacale che obblighi, surrettiziamente o direttamente, forme di partecipazione collettiva alla proprietà dell'impresa».

Niente lavoratori-azionisti, dunque, per la Cgil? «Le eventuali adesioni a forme di azionariato devono essere individuali e basate sulla libera volontà del lavoratore che, per questo, utilizza quote del proprio capitale. Non si può pensare di scambiare parte del salario con forme di partecipazione azionaria».

E per quel che riguarda l'eventuale utilizzo del Tfr?

«In questa fase il Tfr deve prioritariamente servire per costruire il secondo pilastro della previdenza e dar corpo ai fondi pensione. Solo successivamente i fondi pensione, avvenendo il mandato dai lavoratori, possono partecipare a forme di proprietà. Adesso sarebbe azzardato».

L'associazionismo nell'ambito della partecipazione e dell'azionariato dei dipendenti ha origini storiche nel nostro Paese nel movimento cooperativo. Esso è stato ed è presente a tutti i livelli dell'apparato produttivo: agricolo, industriale, di servizi (bancario.....). In questi ultimi anni, grazie ai processi di privatizzazione in atto, il fenomeno ha avuto un notevole sviluppo soprattutto all'interno delle grandi imprese che hanno effettuato collocamenti azionari presso il pubblico.

Ricordiamo in particolare tra le imprese industriali: ENI, Telecom, ENEL, e AEM e tra quelle bancarie: Comit, Credit, BNL, IMI San Paolo e Montepaschi.

In effetti possiamo calcolare che, mediamente, più del 50% dei dipendenti delle Società menzionate ha colto l'occasione dei vari collocamenti per acquistare azioni delle società nelle quali lavorano. Il nuovo soggetto (i dipendenti-azionisti) può contare ora alcune centinaia di migliaia di persone.

Se noi considerassimo il ruolo e l'interesse del dipendente-azionista limitato alla sola componente finanziaria il discorso potrebbe esaurirsi qui. E sarebbe già non po-

L'ARTICOLO

Dalla tradizione delle coop alla nuova federazione

FRANCO MARZOLI *

to dal momento che dal punto di vista delle plusvalenze realizzate la maggior parte di essi non può dirsi insoddisfatta.

Ma se consideriamo che l'essere diventati anche azionisti (cioè comproprietari) della società per la quale si lavora può comportare per i dipendenti un maggiore coinvolgimento ed un più forte stimolo alla partecipazione, il discorso si fa necessariamente più articolato.

Diventa quindi di maggior rilevanza la diffusione di una cultura finanziaria e si diffondono alcuni concetti come quelli di dividendo, capital gain, aumento di capitale ecc.... ed è possibile inoltre partecipare attivamente alle assemblee societarie portando il proprio contributo. Certo non è facile creare una «identità» del dipendente-azionista, in qualche modo significativa cercare un superamento rispet-

to alla tradizionale contrapposizione tra capitale e lavoro, ma proprio in questo sta la nostra scommessa: riuscire attraverso il maggior coinvolgimento del lavoratore nelle sorti aziendali a dargli una maggiore dignità ed a ridurre il grado di frustrazione.

Considerazioni di questa natura hanno spinto una parte dei dipendenti-azionisti ad associarsi tra loro con gli scopi di meglio tutelare i propri interessi e di trovare opportuni veicoli per una reale «partecipazione».

Alcune di queste associazioni sono state promosse dai sindacati, altre sono sorte da aggregazioni spontanee. Sta di fatto che attualmente nel nostro Paese ne esistono almeno una ventina.

Alcuni «pionieri» delle diverse associazioni hanno cominciato a frequentarsi durante gli ultimi

due anni riuscendo a portare fatti contributi sia attraverso una audizione parlamentare in merito alla legge Draghi, sia nei contatti con lanascante Federazione Europea.

Il susseguirsi di questi contatti ha portato dodici associazioni a dar vita nell'autunno del '99 alla F.I.A.D.A. (Federazione delle associazioni di dipendenti azionisti) ponendo al primo posto del suo statuto il principio dell'indipendenza da partiti e sindacati.

È questo dell'indipendenza un fatto molto importante per un movimento allo stato nascente che può esistere ed avere dignità solo se realmente autonomo, nel senso che è grazie a questa premessa che è sarà possibile superare barriere e steccati storici che hanno diviso sul tema della partecipazione le tradizionali organizzazioni sindacali.

Per garantire un elevato livello di elaborazione delle tesi ci siamo rivolti a rilevanti personalità del mondo accademico, dando così vita ad un Comitato scientifico presieduto dal Prof. Marco Vitale.

La F.I.A.D.A., con sede a Milano, si pone obiettivi ambiziosi quali: lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti; lo sviluppo della cultura finanziaria tra i dipendenti-azionisti; la ricerca di idonee forme di «partecipazione» dei dipendenti-azionisti.

Penso che soprattutto quest'ultimo punto meriti un approfondimento. Sono conscio dello scontro ideologico in essere tra i maggiori sindacati confederali sulle modalità per rendere effettiva la partecipazione nelle imprese da parte dei lavoratori: c'è chi come la Cisl vede la soluzione nell'ingresso dei loro rappresentanti nei C.d.A. e chi

come la Cgil (o una sua parte?) la vuole limitare al solo «controllo» tramite una presenza nei collegi sindacali (o in futuri eventuali Consigli di sorveglianza) Ritengo che tale contrapposizione debba essere superata. Come? Con un po' di sano pragmatismo. Cioè che la partecipazione dei dipendenti-azionisti organizzata in associazioni serie ed effettivamente rappresentative debba trovare logicamente sbocco nella rappresentanza dei collegi sindacali, senza però escludere a priori la possibilità che associazioni particolarmente forti possano effettuare candidature anche per i cda.

Ricordo a questo proposito che già la legge sulle privatizzazioni del '94 prevede la possibilità per le minoranze che detengano almeno l'uno per cento di portare delle candidature sia a livello di Colle-

gio che di Consiglio. Ricordo che nelle maggiori società i dipendenti-azionisti nel loro complesso detengono percentuali anche maggiori.

Il problema sta nel collectare le azioni necessarie per raggiungere il quorum richiesto (è impossibile contattare singolarmente tutti i dipendenti azionisti di un Gruppo con sedi in Italia ed all'estero.....). Sta di fatto che fino ad ora (tranne per l'eccezione di Alitalia) i rappresentanti delle minoranze negli organismi di gestione e controllo delle società sono sempre stati appannaggio dei soli investitori istituzionali.

Recentemente come FIADA abbiamo organizzato un primo convegno in tema di azionariato dei dipendenti con lo scopo di dibattere un organico disegno di legge presentato sia al senato che alla Camera.

In effetti ci rendiamo conto che l'aspetto legislativo, con il necessario riconoscimento del ruolo dell'associazionismo tra i dipendenti-azionisti, rappresenta un primo fondamentale passo per garantire un futuro al nostro movimento.

* presidente Fiada

