



La governance delle imprese

Azionariato diffuso tra i lavoratori in Italia i piani stentano a decollare
PULEDDA e AMATO → pagine 6-7

Azionariato diffuso tra i lavoratori in Italia i piani stentano a decollare

VITTORIA PULEDDA

Poco più del 3 per cento del capitale delle società europee è in mano ai dipendenti, per un totale di oltre 400 miliardi. Ma negli ultimi anni il tasso di adesione è in calo. Da noi le persone coinvolte sono 110 mila, molte meno che in Francia e in Germania

Il primo esempio che viene citato da chi si occupa di azionariato diffuso tra i dipendenti è Prysmian, anche per le sue caratteristiche di public company. Nel 2023 il gruppo festeggerà i dieci anni di piani di acquisti incentivati aperti a tutti i lavoratori e da pochissimo ha introdotto la possibilità anche per gli operai di ricevere una parte del premio di produzione annuale in azioni (con un bonus del 50% messo dall'azienda). Segue Intesa Sanpaolo, a un'incollatura temporale (il primo programma aperto a tutti e non solo ai dirigenti è del 2014) mentre l'Unicredit all'epoca di Mustier ha fatto la scelta opposta, cancellando il programma azionario per tutti; gli ultimi tre piani lanciati da Telecom risalgono invece al 2010, 2014 e 2020.

Una dozzina di aziende hanno queste forme di incentivazione del personale: da Generali, che sta per lanciare il suo secondo programma

di acquisti (è stato approvato nell'assemblea dell'aprile scorso) a Essilux, che dal ramo francese ha importato il modello per tutto il gruppo; a Campari, tra le più fresche di iniziativa ma tra le più convinte («Camparista Shares, il nostro piano di azionariato diffuso, è un modo efficace e concreto per premiare le nostre persone, dimostrato anche dall'alto tasso di adesione al programma nei suoi primi due anni di vita», spiega l'amministratore delegato del gruppo Bob Kunze-Concewitz) ad Atlantia, che quasi non ha fatto in tempo a lanciare il bonus dipendente in azioni che si è ritrovata con un'Opa (andata a beneficio anche dei neo-azionisti, che ci hanno guadagnato 8 euro per azione). C'è anche

Illimity, la banca di Corrado Passera, che ha in piedi un piano per tutti i dipendenti che sta per concludersi (2019-2023) con distribuzione di azioni gratis ogni anno e lock up di tre anni, mentre Exprivia ne aveva lanciato uno nel 2018.

L'elenco delle aziende non è completo ma nemmeno troppo più lungo: «In Italia è un fenomeno che deve ancora svilupparsi e in molti casi prevede a fine piano il regolamento per contanti, non per azioni, da parte delle società - conferma Fabio Bianconi, managing director di **Morrow Sodali**, società di consulenza alle imprese sui temi di governance - dal punto di vista degli investitori istituzionali il giudizio è assolutamente positivo, perché vedono un allineamento degli obiettivi con quelli del mercato. Semmai, bisognerebbe risolvere alcuni aspetti le-

gati direttamente alla funzionalità dei piani, a partire dai costi amministrativi, che per le aziende sono piuttosto alti».

In Europa il fenomeno è molto più diffuso (e lo è da più tempo), in particolare in Germania e in Francia. Secondo gli ultimi dati della Federazione europea dei dipendenti azionisti, nel 2021 il 3,13% del capitale delle principali società del Vecchio Continente (su un panel di circa tremila aziende) è controllato dai dipendenti, per un totale record di 433 miliardi di euro. In questi dati sono compresi i piani per tutto il personale, ma anche quelli riservati solo al top management. Sono decisamente meno le società che hanno piani aperti a tutti (il 53% del campione) ma in decisa crescita rispetto al passato (31% nel 2006).

Il dato meno positivo è che negli ultimi anni il numero di dipendenti coinvolti diminuisce e ora è ai minimi da dieci anni (6,9 milioni di persone su un bacino potenziale di 32) con un tasso di adesione pari al 19,4% contro il 23 del 2007. In Italia sono poco più di 110 mila, anche in questo caso in calo rispetto al decennio passato. Non mancano, in generale, aspetti cui prestare attenzione. «Tendenzialmente un dipendente ha un interesse ulteriore al bene dell'azienda, proprio in forza del rapporto di lavoro e del ruolo di azionista - sottolinea Dario Trevisan, avvocato specializzato in corporate governance - e quindi la sua azione può essere più incisiva, per esempio nel promuovere iniziative in campo Esg. Ma possono esserci anche po-



tenziali conflitti di interesse, o almeno interessi prevalenti, su alcune problematiche (ad esempio quella sulle politiche di remunerazione che possano riguardarlo): nella prospettiva di un azionariato diffuso tra i dipendenti e magari anche con una sua organizzazione stabile, si dovrebbero probabilmente studiare forme per disciplinare, anche con autoregolamentazione, questi ambiti, in sede di voto assembleare».

Il piano di Intesa è tra quelli più diffusi tra i dipendenti: la scorsa edizione (appena chiusa) ha visto l'adesione dell'80%; il nuovo piano - Le coip 3.0 per il 2022/2025 - è una conferma dei precedenti, ma con un importante miglioramento: la banca garantisce un apprezzamento minimo del 4% del capitale, indipendentemente da come va la Borsa, al raggiungimento di tre indicatori individuati nel piano d'impresa del periodo. Resta sempre la garanzia dell'investimento (che viene sempre restituito al dipendente) maggiorato dall'intervento della banca, che più che raddoppia l'apporto iniziale del

dipendente. Anche Essilux raddoppia l'investimento del dipendente, con altrettante azioni gratuite.

Un po' tutti i piani di questo genere prevedono qualche forma di protezione, rispetto al rischio dell'inve-

L'opinione



Prysmian, Intesa Sanpaolo, Telecom, Generali, Essilux, Campari, Atlantia e Illimity hanno programmi con alti tassi di partecipazione. Quasi tutti offrono forme di protezione dell'investimento

(che resta comunque). Per esempio Prysmian prevede uno sconto a scalare (il massimo è del 25%) sul costo delle azioni, un certo numero di azioni gratuite e un bonus fedeltà (il lock up è una costante di quasi tutti i piani di

azionariato ai dipendenti, ma per esempio Telecom su questo fa eccezione). Campari invece mette un'azione gratis ogni due sottoscritte dal dipendente (che equivale quindi a uno sconto del 33%) e durante il periodo i titoli hanno diritto al dividendo, che però viene percepito solo a conclusione del lock up (tre anni).

Per Generali la conclusione del primo piano, nell'ottobre 2022, ha visto mancare l'obiettivo di prezzo di Borsa fissato (15,88 euro), quindi non c'è stata la distribuzione di azioni gratuite da parte della compagnia (né del dividendo) ma solo la restituzione dell'investimento iniziale (che resta comunque garantito). Tuttavia la compagnia ha deciso di premiare i 21 mila dipendenti che avevano aderito al piano: la cifra del bonus una tantum non è stata resa nota, ma non dovrebbe essere lontana in media da 600 euro lordi su un investimento di 3.000 (sempre in media) distribuita nella busta paga di dicembre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

19%

LE ADESIONI

Il tasso di adesione dei lavoratori è del 19,4% contro il 23% del 2007

3,13%

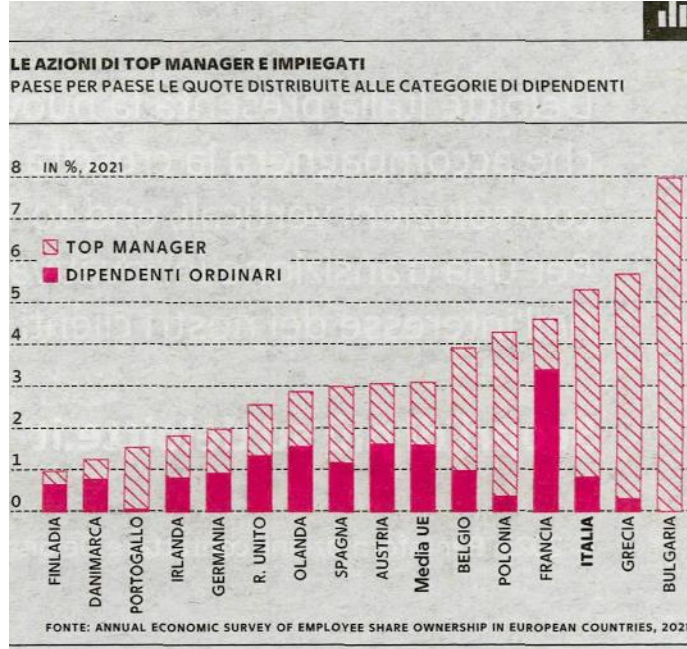
I DIPENDENTI

Il capitale nelle mani dei dipendenti europei è pari al 3,13% del totale



1 Prysmian, azienda specializzata nella produzione di cavi per l'energia e le tlc, è stata una delle prime imprese italiane a introdurre, dieci anni fa, un programma di azionariato diffuso tra i dipendenti

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, Non riproducibile



Ritaglio Stampa ad uso esclusivo del destinatario. Non riproducibile

