

La Cisl raccoglie firme a sostegno di una pdl della Lega per esentare dalle tasse gli utili concessi ai dipendenti

02883 02883
Carlo Valentini a pag. 6

Un modo per aumentare i salari. La Cisl raccoglie firme, una proposta di legge della Lega

Utili esentasse ai dipendenti

L'esperienza tedesca coi consigli di sorveglianza

Luigi Sbarra, segretario Cisl, dice:
«Il tempo è maturo per far evolvere il rapporto tra impresa e lavoro nel solco di una più solida democrazia economica. Quella della partecipazione è un'opportunità che incrocia tutte le grandi sfide del nostro tempo»

DI CARLO VALENTINI

Il salario minimo è rimandato a settembre e si vedrà. Ma al di là dell'esigenza di intervenire in qualche modo sulle fasce quasi irrisorie del salario, vi è il problema di innalzare il livello delle retribuzioni delle altre fasce, quelle che derivano dalla contrattazione. La forbice tra lordo e netto nella busta paga è la più alta tra i Paesi Ue. Il taglio del cuneo fiscale è stato finora timido e provvisorio poiché vi è un problema di compatibilità col debito pubblico. Ora la Cisl avanza una proposta che alcuni economisti (e alcuni membri del governo) hanno valutato in modo positivo: detassare quella quota degli utili che le aziende eventualmente decidessero di trasferire ai propri dipendenti. Se i tradizionali aumenti retributivi vengono falcidiati dalle imposte, in questo modo le aziende potrebbero elargire un contributo che finirebbe tutto direttamente nelle tasche dei lavoratori.

La proposta è inserita in un documento (il sindacato raccoglierà le firme per presentare una proposta di legge) che prendendo spunto anche da quanto affermato da alcuni imprenditori propone un maggiore coinvolgimento dei dipendenti all'interno delle aziende. Recentemente (29 lu-

glio) l'imprenditore **Valerio Gruppioni**, a capo di Sira (150 milioni di fatturato) ha detto a *ItaliaOggi*: «In primo piano metterei il fatto che la vecchia logica di contrapposizione tra le parti non è più attuale, oggi i risultati si ottengono solo con la concertazione e il principio della condivisione dei risultati raggiunti».

Lo sostengono pure i manager, con **Massimo Fiaschi**, segretario di Manageritalia che spiega: «Stiamo assistendo anche in Italia a un fenomeno nuovo, un numero preoccupante di lavoratori si dimette. I modelli partecipativi creano motivazione e fidelizzazione e quindi potrebbero servire a contrastare questo fenomeno. La distribuzione degli utili ai lavoratori incentivava la responsabilizzazione e la motivazione dei dipendenti, con un aumento della propensione ai consumi da parte dei lavoratori e quindi un miglioramento dell'economia in generale». Di rimando **Luigi Sbarra**, segretario Cisl, dice: «Il tempo è maturo per far evolvere il rapporto tra impresa e lavoro nel solco di una più solida democrazia economica. Quella della partecipazione è un'opportunità che incrocia tutte le grandi sfide del nostro tempo: la via maestra per salari più alti, maggiore valore aggiunto e produttività, difesa occupazionale, buone flessibilità condivise e contrasto alle delocalizzazioni, maggiore sostenibilità sociale».

Sbarra incassa l'appro-

vazione di **ItaliaViva**, che a cominciare dal Friuli-Venezia Giulia ha deciso di contribuire alla raccolta di firme della Cisl: «La partecipazione dei lavoratori aiuterà a rinsaldare quella coesione sociale di cui c'è oggi molto bisogno per rafforzare la nostra società. 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».

Non solo. Il partito di **Matteo Renzi** ha presentato alla Camera un emendamento alla legge delega sulla Riforma Fiscale «che punta a concedere un beneficio fiscale a quelle aziende in cui è previsto il meccanismo di partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa». Mentre alcuni deputati della Lega, capeggiati da **Riccardo Molinari**, hanno presentato alla Camera una proposta di legge piuttosto radicale: per le imprese di



Superficie 72 %

maggiori dimensioni la corresponsabilizzazione dei lavoratori sarebbe di fatto obbligatoria. E per le aziende con almeno 2.000 dipendenti è prevista la distribuzione di una quota dei profitti, anche mediante l'assegnazione di azioni. «Coinvolgere i lavoratori», è scritto nella relazione alla proposta di legge, «amplia la visione strategica verso un orizzonte di medio e lungo periodo». In pratica Molinari e colleghi si rifanno all'esperienza tedesca e olandese dove è in vigore un modello in cui è esplicitamente prevista la partecipazione agli utili e i rappresentanti dei dipendenti fanno parte del consiglio di supervisione (supervisory board), mentre sono esclusi dal consiglio di gestione (management board) per tutelare l'operatività del management.

In Italia stanno crescendo i casi-laboratorio. A Oderzo (Treviso) un'impresa che opera nel campo dell'edilizia, guidata da **Genesio Setten**, distribuisce fino al 30% degli utili ai suoi dipendenti. Il fatto è che una parte del tesoretto viene sottratta dalle imposte. Così come a Rivoli (Torino) dove la Reynaldi (cosmetica) da tre anni distribuisce la metà degli utili. Spiega **Marco Piccolo**, alla guida dell'azienda: «Non è una cifra fissa, ma dipende dagli utili che conseguiamo grazie al lavoro di tutti. Per noi i lavoratori sono come soci. Fatica e impegno vanno premiati, e loro

si sentono parte del progetto. Se poi non ci fosse il drenaggio fiscale...». Un altro imprenditore, **Paride Saleri** (Omb meccanica, a Brescia) che tra i benefit prevede anche lezioni pomeridiane e aiuti ai compiti per i figli dei dipendenti, non ha dubbi: «Una norma di legge che permettesse la distribuzione degli utili aziendali ai dipendenti sarebbe la naturale evoluzione di un processo di miglioramento della produttività».

Sembra maturo un cambio di passo all'interno delle aziende che andrà però maneggiato con cura per evitare una negativa confusione di ruoli.

Ma se il dibattito sul ruolo dei lavoratori e magari su una loro presenza negli organi di gestione avrà bisogno di tempo per svilupparsi, la proposta della detassazione degli utili redistribuiti potrebbe trovare soluzione a breve e avvenendo su base volontarie non avrebbe bisogno neppure di accordi o protocolli particolari. Chiosa una ricerca dell'università Ca' Foscari (Venezia): «La partecipazione economica dei lavoratori, se correttamente strutturata, potrebbe essere un meccanismo per la crescita della produttività, la riduzione della conflittualità sociale e per il buon governo delle imprese. Senza la necessità di spingersi a forme intense di cogestione, il sistema pare applicabile anche in un tessuto a ristretta base azionaria come quello italiano».

—© Riproduzione riservata—■

02883



Luigi Sbarra