

Primo piano

La proposta di Fast

I rischi collegati all'apertura del capitale ai privati potranno essere compensati dalla creazione di un pacchetto consistente di quote condiviso da tutti i dipendenti per consolidare in maniera stabile quel legame con i lavoratori di cui l'azienda ha bisogno per conciliare in maniera efficace le esigenze del mercato con quelle primarie della sicurezza dei cieli.

di Stefano Francucci

La collocazione di parte del pacchetto azionario di Enav presso investitori privati è ormai un processo avviato e pronto per la definizione dei dettagli che, nel giro di pochi mesi, si concluderà, così come per Poste, con la quotazione in Borsa.

Riteniamo, ancor oggi, questa partecipazione di capitale privato una soluzione non allineata con gli scopi primari di una azienda il cui obiettivo principe è quello di garantire la sicurezza del traffico aereo. Abbiamo sostenuto e continuiamo a sostenere che anche con il 51% del pacchetto azionario in mano al Ministero dell'Economia, la spinta degli interessi del capitale privato (in cerca di una naturale remunerazione di quanto investito) possa deviare dagli obiettivi fondamentali e quindi, dall'attuale proposito del "Safety first", muoversi verso un contemperamento di esigenze in cui quella di garantire un ritorno dell'investimento (ROI) ha un peso specifico altrettanto consistente e quindi andare, conseguentemente, a scapito dell'attuale obiettivo primario.

Il dado ci sembra ormai tratto e sperare che si riconsideri il percorso ci appare altamente improbabile, quindi il nostro focus si sposta sulla necessità di non perdere l'ocasio-

Per la privatizzazione dell'Enav bisogna andare oltre l'azionariato diffuso



ne per applicare quanto sancito ai tempi della trasformazione del vecchio Ente pubblico economico in società per azioni: la partecipazione azionaria dei dipendenti che attui quel progetto di democrazia economica che riteniamo possa dare, decisa questa strada, un valore aggiunto all'impresa.

Chiamare i lavoratori a partecipare al capitale significa coinvolgerli, almeno parzialmente, alle sorti dell'azienda e quindi motivarli in un progetto. In un mondo altamente specializzato qual è quello dell'assistenza al volo il legame tra azienda e lavoratori è già naturalmente

strettissimo dato che le eventuali possibilità di reimpiego sarebbero scarse, viste le competenze prettamente specifiche. Inoltre la dinamica sempre più flessibile del mondo del lavoro a valle della contrazione economica registrata negli ultimi anni e le riforme del mercato del lavoro conseguenti, indirizzano sempre più il lavoratore a colmare la distanza tra imprenditoria e forza lavoro.

Per questo non perdere l'occasione di costruire un meccanismo stabile che sedimenti il legame tra i lavoratori di Enav e la Società, diventa un obiettivo ineludibile.

“ Una semplice assegnazione gratuita di titoli non riuscirà a creare quella congiunzione tra lavoratore e azienda che vada oltre il normale rapporto di lavoro. Occorre fidelizzare il dipendente attraverso la cessione stabile di un pacchetto condiviso di quote ”

Noi come sindacato Fast proponiamo che l'assegnazione ai dipendenti di parte del pacchetto azionario segua regole diverse rispetto ai recenti esempi di collocamento sul mercato; infatti una semplice bonus share (un'assegnazione gratuita di azioni a chi conserva per un periodo di tempo minimo il pacchetto dato in collocamento) non riesce secondo noi a creare quella congiunzione tra lavoratore e azienda che vada oltre al normale rapporto di lavoro in quanto, trascorso il periodo minimo per ottenere il bonus, il dipendente è portato a monetizzare l'investimento rientrando dell'esposizione e quindi estinguere la relazione di lavoratore azionista.

Viceversa fidelizzare ancor di più il dipendente creando un basket di azioni di cui si ha una proprietà condivisa insieme a tutti i lavoratori e la cui finalità è quella di mantenere il presidio a lungo termine di una parte della Società, crea quelle condizioni che accrescono la dedizione dei lavoratori in quanto primi beneficiari dell'incremento di valore prodotto.

Per questo pensiamo ad una associazione dei dipendenti azionisti che gestisca l'ingresso e l'uscita degli stessi in relazione alla nascita o all'estinzione del rapporto di lavoro con la

Società. Al momento del pensionamento il dipendente liquiderà il suo rapporto ricevendo in cambio l'equivalente economico del suo pacchetto e beneficiando quindi dell'accrescimento di valore che la Società ha consolidato nel corso degli anni. Il nuovo dipendente acquisirà il diritto ad essere dipendente azionista al momento della costituzione del rapporto di lavoro e al prezzo quotato il giorno di ingresso, il cui pagamento avverrà in un arco temporale abbastanza lungo tale da poter essere stornato mensilmente dallo stipendio. A sua volta al termine della vita lavorativa raccoglierà i frutti di una crescita di valore riscuotendo l'intero ammontare delle sue quote.

Il tutto deve avere essere gestito appunto da una associazione dei dipendenti azionisti che riscuote e liquida i corrispettivi avendo come garanzia il pacchetto azionario assegnato e funge da camera di compensazione per le

differenze tra entrate e uscite del personale.

Il resto dei dettagli chiaramente appesantirebbe questo articolo che viceversa vuole essere solo una indicazione del percorso che sicuramente sarebbe replicabile in molte Società, non solamente in Enav, ma che in Enav potrebbe avere più facilità di riuscita per un duplice motivo. Il primo è che Enav sarà quotata in borsa e quindi la valorizzazione delle azioni è quotidiana e fatta dal mercato. La seconda è che i dipendenti di Enav, particolarmente quelli operativi e direttamente correlati alla resa del servizio di assistenza al volo hanno una leva motivazionale dagli effetti ampi che, se attivata su tutti i processi disponibili, riesce a fare la differenza tra un'azienda pienamente efficiente e un'azienda che viceversa si limita al "minimo sindacale".

Noi vogliamo lanciare questa ambiziosa sfida. Chi ci crede si faccia avanti.

