



SALVAGUARDARE IL VOTO CAPITARIO A GARANZIA DELL'AUTONOMIA AZIENDALE

Il voto capitario, ovvero la norma "una testa un voto" che fa pesare in eguale misura i voti espressi dagli azionisti, a prescindere dal numero di azioni detenute, caratterizza la formula cooperativa delle banche popolari.

L'intangibilità del voto capitario, costituisce: sia una garanzia di autonomia aziendale (infatti, scongiura il pericolo che l'azienda cada in balia dei raider di borsa), sia una determinante prerogativa partecipativa per i dipendenti azionisti che, tra l'altro, coinvolge il dipendente azionista agli obiettivi ed alle sorti aziendali.

Per questi motivi auspico che in sede di riforma del diritto societario, prevalga l'orientamento teso al mantenimento del voto capitario.

Nello specifico della mia realtà aziendale, la Banca Popolare di Intra, il premio aziendale del nostro CIA, è stato suddiviso in due parti: la parte maggiore, ovvero quella in normale retribuzione, è stata legata al Risultato Lordo di Gestione, che è un indicatore di redditività, non soggetto alle cosiddette politiche di bilancio, che abbiamo sostituito al precedente indicatore di produttività, il cosiddetto VAP; la rimanente parte del premio aziendale è invece costituita da un'assegnazione azionaria di entità variabile, commisurata al raggiungimento di un RLG di 80 miliardi di vecchie lire, e oscilla da un minimo di 3 milioni e mezzo ad un massimo di 4.

Cito la formula che determina la retribuzione del nostro premio aziendale, " $RLG \text{ procapite} \times 2,25\%$ ", ove 2,25% è stata assunta quale percentuale minima di partenza, applicata per RLG fino a 100 Miliardi e viene aumentata dello 0,50% ad ogni scaglione successivo di 20 miliardi di RLG.

In tal modo tutti i dipendenti possono essere determinanti nelle scelte statutarie e, comunque, intervenire attivamente nell'assemblea dei soci. C'è insomma un coinvolgimento diretto, attraverso la partecipazione azionaria, del personale all'andamento aziendale, che è connesso all'obiettivo comune del mantenimento **della nostra autonomia aziendale**, da sempre propugnata poiché da essa derivano maggiori garanzie occupazionali e contrattuali, come la conquista in materia di trasferimenti, una pregevole tutela economica e della dignità del personale, che qualifica il nostro CIA.

Va comunque tenuto ben presente che le azioni non incidono sul costo del lavoro e non si riflettono sui contributi pensionistici, pertanto la partecipazione **azionaria, deve essere solo addizionale** e non certo alternativa al premio di produzione in normale retribuzione, come infatti abbiamo stabilito nel nostro CIA.

Voglio chiudere sottolineando che l'esser partecipativi non deve indurci - intendo come Sindacato - a snaturare il nostro ruolo: il ruolo dell'azienda impone l'anteposizione delle esigenze del risultato e del profitto; il ruolo di chi si onora di essere un rappresentante sindacale, antepone le esigenze e la tutela della persona umana, il pensare oltre che a se stessi, agli altri e, oltre che al presente, al futuro delle colleghe e dei colleghi.

Arona, 23 ottobre 2002

Camillo Cavanna
Segretario Sas di Complesso Fiba Cisl
Banca Popolare di Intra

(Dal mensile "il Lavoro bancario e assicurativo" dicembre 2002)

Visita il sito: www.sasfibacislbpi.it