

IL RISCHIO A CHI NON RISCHIA

un'idea contro la shareholder company

Antonio Pironti

Pubblichiamo un primo breve contributo su un tema che sta diventando sempre più di attualità di fronte a comportamenti manageriali e imprenditoriali, che, approfittando della situazione di crisi economica e/o facendosi scudo di questa, spesso operano secondo criteri strategici marcatamente anti-sociali, a favore di scelte finanziarie speculative con gravi ripercussioni sui redditi e le garanzie sociali dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti. Stiamo parlando dell'obbligo di un'assicurazione per i top manager di alto livello che si rendano promotori e/o complici di scelte economiche e finanziarie scellerate e dannose per la coesione sociale e il mantenimento di un minimo di garanzia di reddito e di diritti per i lavoratori dipendenti e l'indotto interessato: un modo, per far sì che i contraccolpi della crisi non vengano pagati dai soliti noti; un modo per studiare forme di risarcimento e di riappropriazione di quella cooperazione sociale che oggi è il centro motore della valorizzazione capitalistica. A questo iniziale contributo, seguiranno nel prossimo numero nuovi materiali di approfondimento e di discussione.

Il diritto del lavoro soffre di tre importanti contraddizioni e lacune che da sempre si ripercuotono sulla classe produttiva più debole, ovvero con meno capacità reddituale, oltre che sulla collettività cui è affidato il compito di provvedere al sostentamento di quest'ultima nel caso in cui perda il posto di lavoro.

Da un lato, il personale dirigente (chi conduce l'azienda in cui opera) e il personale operaio/impiegatizio, sebbene appartenenti alla stessa categoria contrattuale – quella dei lavoratori subordinati – sono assoggettati a parametri retributivi sproporzionati: mi riferisco non solo

alla comparazione tra i valori che ciascuna categoria apporta alla vita e alla produttività dell'azienda (dirigente versus operaio/impiegato), ma anche all'effettivo valore di mercato in sé del dirigente apicale.

Dall'altro, come insegnano i casi verificatisi negli ultimi anni (Cimoli, Romiti, Profumo...), le retribuzioni degli stessi dirigenti apicali sono completamente svincolate da un effettivo rischio e sono, in sostanza, considerate come "dovute" a prescindere dalla effettiva produzione e produttività dell'azienda. Talvolta a prescindere dalla stessa permanenza in vita dell'azienda interessata.

Da ultimo, i vertici aziendali percepiscono tali compensi anche nell'ipotesi in cui l'azienda affronti un momento di crisi economico-produttiva idonea a renderne complessa e difficoltosa la stessa permanenza in vita. Di più: li percepiscono nonostante il fatto che nella maggior parte dei casi tali crisi sono tutt'altro che congiunturali e sono, per lo più, dovute a negligenza, imperizia, ovvero a erronee scelte e strategie aziendali ascrivibili a quei vertici medesimi.

Le deficienze strutturali di tale sistema sono di palese evidenza.

Se, infatti, il personale di vertice viene trattato come una qualsiasi, normale, categoria di lavoratori subordinati allorché si pattuisce che il suo compenso, a prescindere dallo stato di salute dell'impresa che conduce, debba essere in ogni caso corrisposto (e ciò anche laddove l'azienda che conduce cessa di esistere per effetto di scelte o strategie errate), il rovescio della medaglia è che essi non sono trattati come normali lavoratori subordinati all'atto della pattuizione o corresponsione degli emolumenti, pari, talvolta, a mille volte quelli previsti per le diverse categorie di lavoratori (impiegatizie/operaie).

Con ciò distraendo, in sostanza, parte di denaro che ben potrebbe essere destinato al perseguimento di un interesse di carattere pubblico e imperativo, vale a dire una forma di garanzia a favore di lavoratori con difficile ricollocabilità di mercato e già senza stipendio dignitoso e rispettoso dell'art. 36 della Costituzione, del dovuto sostegno reddituale post-perdita del posto di lavoro.

Quanto sopra con effetti illogici, prima ancora che disastrosi.

Infatti, in ipotesi di crisi (spesso dovuta a errore del personale di vertice) si verifica:

- a. la perdita del lavoro e del reddito di classi di lavoratori senza il valore retributivo e di mercato del personale apicale;
- b. scarico dei costi del mantenimento del reddito (dato dagli ammortizzatori sociali) del suddetto personale in capo alla collettività;
- c. il mantenimento, ciononostante, del diritto alla corresponsione delle altissime retribuzioni dovute allo stesso personale apicale.

È, pertanto, il caso di approcciarsi al problema sulla base di principi, già vigenti nel nostro ordinamento, secondo cui ogni soggetto che eserciti una attività pericolosa (e quella di condurre un'azienda lo è) deve essere obbligato a stipulare un'assicurazione per danni eventualmente cagionati a terzi nell'esercizio di detta attività. Tale impostazione va affrontata anche e proprio in base ai tanto agognati e richiesti valori di mutualità e socialità conseguenti all'appartenenza alla comunità interessata (sacrifici per tutti...). Una stringente logica imperativa che dovrebbe, in linea di principio, vincolarci tutti all'idea secondo la quale chi guadagna di più deve destinare parte dei suoi guadagni a garanzia di reddito delle classi disagiate o più esposte agli effettivi rischi di impresa.

Dunque, ogni *manager* deve stipulare un contratto di assicurazione che preveda, in caso di crisi aziendale, il pagamento della maggior parte (o di parte) del suo reddito come forma di garanzia verso chi, per effetto di detta crisi, dovesse perdere il posto di lavoro, stipendio pieno e capacità/possibilità di concorrere alla cosa pubblica lavorando.

In tal modo, da un lato si pone sulle spalle di chi ha la effettiva capacità e possibilità di determinare la vita di una azienda (e dei posti di lavoro che a essa accedono) l'effettivo rischio della crisi, ovvero di scelte inappropriate che spesso a tale crisi conducono. Dall'altro si solleva il contribuente pubblico dall'equazione: ricavi all'impresa, costi alla collettività.