

UN DIBATTITO SULLA LISTA DEI QUADERNI DI SAN PRECARIO

Riportiamo, di seguito all'articolo di Antonio Pironti, alcune riflessioni che si sono sviluppate a caldo nella redazione dei Quaderni sull'argomento. Ci sembra utile fornire ai lettori, insieme alla proposta, anche le prime reazioni, differenti tra loro, che essa ha suscitato.



L'argomento è interessante.

L'assicurazione nasce proprio per risarcire i danneggiati dai disastri.

L'interesse (problematico) dell'intervento di Pironti è dato dalla nuova prospettiva che offre.

Perché, a oggi, la "crisi" d'impresa non viene in considerazione quale problema "sociale" ma circoscritto all'ambito dell'azienda. Infatti, unici legittimati al risarcimento sono i soci o il nuovo organo amministrativo. Il diritto nega legittimazione ai terzi interessati, indirettamente (anche i lavoratori, quindi), dalla crisi.

Riconoscere legittimazione è mutazione del diritto esistente verso il riconoscimento del comune, e quindi del fatto che tutto è impresa (non la singola impresa ma il mondo impresa) e che l'uomo, in quanto impresa, è leso dall'operato di altre imprese. (Al contrario, la crisi dell'impresa è socializzata nei costi, vedi Alitalia ma anche Parmalat e comunque tutta la new age del diritto fallimentare.)

In effetti la situazione è identica(mente ostica) a quella del riconoscimento del diritto all'insolvenza.

Il fatto che l'amministratore debba rispondere all'intero corpo sociale delle sue malefatte è cambio di paradigma, dalla responsabilità verso il singolo (società per cui lavorava) alla responsabilità verso il "comune", verso la moltitudine, per la quantità di comune captato e gettato nel cesso.

È vero, allo stato, nessuna compagnia potrebbe assicurare il rischio d'impresa che è il cuore del capitale, sarebbe come assicurarsi per la vita (a quanto mi consta esistono solo assicurazioni che operano in caso di morte).

Ed è proprio questa la scommessa, uscire dal capitale-morte verso il comune-vita. Allora ci si potrebbe assicurare per la vita... E il reddito (rendita per me) garantito è la prima di queste assicurazioni.

Concordo, quindi, con l'opportunità di pubblicare l'articolo, perché nei Quaderni si parla di come affermare la vita (non più) precaria.

(In tal senso vedasi la recentissima convenzione tra cinque banche Usa e lo stato per mettere a disposizione dei terremotati da sisma subprime 25 miliardi di dollari).

Fant Precario Buranello



L'idea di confrontare il lavoro dei *manager*, incluso i *manager* padroni (o azionisti), con quello degli impiegati e/o degli operai, è frutto di una deformazione sindacale del discorso politico. La stessa che giustificò lo sciopero dei "quarantamila" e poi quello dei padroni e anche quello dei poliziotti. *Manager* e operai e impiegati fanno lavori non confrontabili tra loro.

È stato così sempre, e ora continua a esserlo sia pur per ragioni diverse da quelle di un tempo. Nelle società cosiddette occidentali oggi di norma un manager lavora molte più ore di un operaio/dipendente, ce ne sono alcuni che lavorano – incluso il lavoro a domicilio con l'ausilio di Ipad, Pc e Bb – anche sessanta/settanta ore a settimana. Affermo

questo con assoluta obiettività e con veramente poca simpatia per questi personaggi: spesso il *manager* è un triste o esaltato *job addicted*, autoschiavizzato feroce e schizofrenico, ma si tratta comunque di un “duro lavoratore”. Nè si può affermare, in linea di principio, che il lavoro del *manager* sia meno usurante di quello dell’operaio e dell’impiegato. La discriminante non è più questa, non è più quella della quantità o intensità di lavoro erogato, ed è infatti un insopportabile vecchiume l’espressione “lavoratori” con la quale continua a essere appellato “da sinistra” il lavoro dipendente e precario in generale, anzi è questo il nodo bloccato dell’insostenibile arretratezza del pensiero operaio. La contraddizione di classe e il conflitto – lo sappiamo da tempo – stanno altrove, dentro il comando – *come produzione di servitù e infelicità diffusa* – e sulla condizione di reddito – *come produzione di ricatto e di povertà*.

All’interno della generica categoria dei *manager* dobbiamo inoltre distinguere tra categoria dirigenziale – formata da dipendenti a tutti gli effetti, che sono molto ben pagati ma sono soggetti a licenziamento anche senza giusta causa – e *top management*, composto in genere da amministratori delegati e consiglieri di amministrazione. Costoro percepiscono emolumenti molto elevati, ma che sono ben poca cosa rispetto ai *bonus* in caso di raggiungimento del risultato (più ricavi o meno costi, dipende dalle funzioni e dai *budget*). I *bonus* possono essere anche multipli rispetto all’emolumento. Ci sono inoltre le buonuscite in caso di anticipato recesso del contratto. È certamente questo un meccanismo stritolante e perverso, a viverlo all’interno di un’azienda, un meccanismo che trasforma le persone e le relazioni, che genera le nuove forme di selezione e di sfruttamento, e quelle di arricchimento com’è ovvio.

Credo che l’oggetto dell’articolo di Pironti siano questi ultimi, i quali dipendenti non lo sono quasi mai (oppure, anche se lo sono per motivi contributivi o di protezione sanitaria, il fatto di esserlo è assolutamente secondario rispetto al loro ruolo apicale e alla retribuzione che ne con-

segue, soldi oltre che *stockoptions*). I loro emolumenti sono scandalosi, è vero – ma il tema dello scandalo degli ingaggi/retribuzioni/contratti iperbolici è contagioso e delicato e solleva interrogativi più morali, e talvolta moralistici, che economici, difatti l’osservazione andrebbe per coerenza estesa anche alla remunerazione delle *vedette* sottoculturali, ma anche di quelle culturali e dei calciatori.

Il fatto che i *manager* debbano rispondere delle conseguenze della crisi delle loro aziende è giusto, ma in parte avviene già. A meno che non si tratti degli stessi padroni, normalmente anche i *top manager* vengono allontanati dalle loro aziende se non raggiungono i risultati prefissi ed è per questo che sostengono di doversi far pagare tanto.

Da un altro punto di vista attribuire la colpa della crisi di un’azienda all’incompetenza dei padroni o dei *manager* è un po’ patetico, una roba da sindacalisti all’ultima spiaggia. L’impresa capitalistica si basa sull’investimento, ovvero sull’indebitamento e sul rischio. E non ha finalità sociali. Dovrebbero o vorrebbero essere gli operai o gli impiegati a insegnare il mestiere ai padroni e ai *manager*? Per quale motivo operai e impiegati dovrebbero essere in grado di farlo? E se fossero veramente in grado di farlo se ne dedurrebbe che operai e impiegati è meglio che facciano gli imprenditori? Se è vero che l’azienda (la fabbrica) è un luogo di estrazione di plusvalore, o di sfruttamento, e non un luogo in cui l’imprenditore dà – anzi “dona” – lavoro ai propri dipendenti, la fine di un’azienda, la sua crisi, decozione o fallimento non sono il male assoluto, anzi. Diciamo che la chiusura di un’azienda non è una brutta notizia in assoluto e neanche in relativo; ci saranno sempre giovani poveri o benestanti con la tendenza *animale* a intraprendere – finché ci vivremo dentro, a quest’epoca del capitale – che tenteranno l’impresa di costituirne una nuova, di *impresa*, replicando il consueto meccanismo – dissimulato – del furto, dell’estrazione, della captazione. Il problema, ancora una volta, è il reddito di cui tutti devono poter disporre a prescindere dall’erogazione di lavoro “sottopadrone”.

Il fatto che i *manager* possano assicurarsi con compagnie private per

le conseguenze dei loro errori strategici a carico di dipendenti eventualmente rimasti senza lavoro è in realtà impossibile per almeno due ragioni:

- i *manager* hanno responsabilità solo nei confronti dell'impresa che li impiega, unica legittimata passiva a rivalersi nei loro confronti. In altre parole, è la società di cui fanno parte a dover rispondere del loro operato. Questo è un caposaldo dell'ordinamento civilistico, sul cui rovesciamento è giunto il momento di riflettere di "lavorarci". È quindi la società, l'impresa che li ha scelti e li paga a dover risarcire chi subisce dei danni in conseguenza dell'operato di *manager* sciatti o scellerati;
- la mancanza di capacità (= disponibilità di risorse economiche necessarie a far fronte a eventuali richieste di risarcimento) del mercato assicurativo, che – nel caso di grosse aziende con licenziamenti in massa – dovrebbe far fronte a risarcimenti incalcolabili. Il mercato assicurativo si occupa preferibilmente di coprire rischi probabili ma non prevedibili. Tra questi, l'affondamento di navi o il crollo di torri, terremoti e alluvioni, oppure il difetto di un prodotto o l'errore nello svolgimento di una prestazione; al limite, il rischio di cambio; nel peggiore dei casi, come s'è visto – del mancato pagamento di un credito.

Il rischio di impresa (errore negli investimenti, scelta di prodotti senza mercato, sovradimensionamento delle risorse o delle strutture, ecc.) non rientra in questo ambito, nella misura in cui non sia, o non sia ancora, *calcolabile*. Il requisito della calcolabilità di un rischio è il presupposto, da Pascal in poi, della sua assicurabilità.

Per i *manager* ci può essere la galera, nel frattempo, per quelli che rubano, corrompono o sono concussi. Non potendoci essere una copertura assicurativa, le crisi delle aziende continueranno a essere percepite e gestite come ineluttabile e tragico costo sociale. Ciò fino a quando non avverrà il superamento dell'idea di lavoro come condizione di reddito.

Tuttavia. Oggi in realtà esiste una copertura assicurativa che tutela gli azionisti e i terzi per le conseguenze della responsabilità degli esponenti aziendali (*Directors & Officers*, quindi amministratori e dirigenti con delega). Assicurando i *manager* la D&O *tutela gli azionisti* perché la relativamente recente riforma del diritto societario ha reso più personali le responsabilità degli amministratori in caso, ad esempio, di errore nella redazione di un bilancio o in generale violazione di un dovere o di un mandato fiduciario nell'esercizio dell'attività di amministratore. Ovvero, la legge ha sancito l'esistenza di una responsabilità e il mercato assicurativo si è adeguato. Giungendo a tutelare, nell'ambito di un massimale predeterminato, gli utili reali o sperati degli azionisti. Introdurre il principio di una responsabilità diretta degli amministratori di società private nei confronti della collettività potrebbe essere l'oggetto di una grande riforma. Oggi questa responsabilità diretta esiste a carico degli amministratori di enti pubblici ma esclusivamente nel caso di colpa grave, che come si può immaginare è di difficoltosa dimostrazione.

Premesso che dobbiamo prendere in considerazione solo quei cambiamenti che forzano la realtà anche oltre le compatibilità di sistema inducendola al cambiamento (le cosiddette "riforme esagerate", che devono essere realizzabili e aperte), una buona *riforma esagerata* potrebbe essere la seguente: imporre a ogni azienda che impieghi più di tre dipendenti la partecipazione con *calls* (contributi in base all'utile prima delle tasse) a un "fondo mutualistico a sostegno dei dipendenti delle aziende ammesse a procedura concorsuale". Il fondo, che si affiancherebbe alla Cassa integrazione guadagni, dovrebbe essere gestito non dall'Inps ma da assicuratori privati o da una mutua e dovrebbe prevedere – come negli storici P&I Club – la richiesta di *supplementary calls* (contributi straordinari) a tutte le aziende nel caso di diminuzione della provvista. Vuoi far parte della "comunità" degli imprenditori? Paga in anticipo nel caso in cui tu, dopo aver messo in piedi

una macchina, aver spostato gente, aver gestito anime e aver generato illusioni, sei obbligato a chiudere lasciano tutti in strada. Se sono tanti quelli che devono chiudere e il fondo è a corto di soldi, che tutti gli altri imprenditori paghino un supplemento per la ricostituzione dello scorta.

L'altra fondamentale riforma esagerata è quella cui abbiamo accennato prima e di cui meglio ha scritto Marco Silvestri: mutare il diritto esistente verso il riconoscimento del comune e quindi *del fatto che tutto è impresa (non la singola impresa ma il mondo impresa) e che l'uomo, in quanto impresa è lesa dall'operato di altre imprese; conseguentemente il manager responsabile lo è per le sue malefatte nei confronti della moltitudine per la quantità di comune captato e gettato nel cesso.*

Franco



Le osservazioni di Franco Fratini sono pertinenti, come quelle di Fant Precario. Il tema sollevato da Antonio Pironti è assai intrigante e per comprenderlo appieno credo sia necessario capire il contesto politico e sociale e organizzativo in cui questa provocazione nasce. Da un lato, assistiamo a una *governance* dell'attività d'impresa che ha visto negli ultimi anni il passaggio da una struttura di *stakeholder* classica (in cui era ancora presente la distinzione di obiettivi e interessi tra management e azionisti di riferimento) a una di *shareholder*, al cui interno, tale distinzione tende sempre più a scemare. È il risultato di quel processo di trasformazione nei processi di valorizzazione che Carlo Vercellone ha riassunto con molta efficacia nell'affermazione "il divenir rendita del profitto". In questo nuovo contesto di impresa globale e finanziarizzata, dove la parte di produzione materiale è sempre più esternalizzata e delocalizzata, l'incremento del valore della società misurata dagli indici di borsa diviene l'obiettivo principale. Questo obiet-

tivo è perseguito in contemporanea dai *manager* di primo livello come dagli azionisti, che diventano in un certo senso “complici” e non antagonisti. Il classico vincolo manageriale di non essere più confermato alla fine dell’anno perché licenziato dagli azionisti oggi ha cambiato pelle. Nei periodi di crescita del valore azionario di strategie di fusione e acquisizione, il posto di valore dei top manager non è più precario o a termine come nell’epoca del fordismo, ma diventa tanto più stabile quanto più diventa precario quello del fu “operaio massa”.

Dall’altro lato, come contraltare a questo spostamento di obiettivi dell’impresa, dal profitto alla plusvalenza, il ruolo sociale dell’impresa (in un’ottica catto-liberale oggi dominante, l’impresa garantisce un lavoro, distribuisce briciole di reddito, e comunque svolge una funzione di coesione sociale, ecc. ecc.) si riduce sempre più sino a scomparire. E non stupisce quindi che la propaganda liberista e mediatica pone in gran luce il concetto di “responsabilità sociale d’impresa”, uno dei cavalli di battaglia dell’imprenditoria di mezzo mondo per nascondere l’incremento di sfruttamento, nonché nuova modalità di *marketing* per rifarsi un’immagine *appealing* e “buonista”. Tale responsabilità sociale, tuttavia, non ha a che fare con gli effetti, sempre sociali, di una gestione magari eccessivamente prona agli interessi finanziari, ma vige solo in funzione di obiettivi di *marketing*.

Partendo da questa situazione, la proposta-provocazione di Pironti di passare dalla responsabilità sociale d’impresa alla responsabilità dell’impresa sul sociale, in primo luogo i dipendenti per poi passare all’ambiente ecc., può essere foriera di interessanti sviluppi. In particolare, si tratta di studiare quali possono essere i dispositivi assicurativi più adeguati al riguardo.

Andrea

Febbraio 2012