

**Lavoro non standard in Emilia-Romagna e nella provincia di Bologna /  
Presentazione della ricerca sulla flessibilità del lavoro realizzata con il  
contributo della Fondazione Carisbo / *Materiali per la discussione***



Istituto Regionale  
Alcide De Gasperi

C.I.Do.S.Pe.L.  
Dipartimento di Sociologia



Luciano Gallino  
**L'impresa  
finanziarizzata**

*a pag. 2*

(da *Con i soldi degli altri*,  
Einaudi, 2009)

Card. Dionigi Tettamanzi  
**La solidarietà  
in azienda**

*a pag. 10*

(da *Non c'è futuro senza solidarietà*,  
Edizioni San Paolo, 2009)

Federico Rampini  
**Rivalutare  
la rigidità?**

*a pag. 14*

(da *Le dieci cose che non saranno  
più le stesse*, Bibl.di Repubblica  
-L'Espresso)

La Stampa  
**Senza rete  
1,7 milioni di lavoratori**

*a pag. 19*

(Analisi, Paolo Baroni,  
Roma, 30 Maggio 2009)

Bologna, 25 Giugno ore 17 Via Farini 15  
Sala Assemblée della Fondazione Cassa di Risparmio in Bologna

## Capitolo quarto

### L'impresa finanziarizzata

Vari dati riportati in precedenza attestano che gli investitori istituzionali sono proprietari, in media, di almeno metà del capitale delle imprese quotate di tutto il mondo. Sulla carta, una simile quota azionaria dovrebbe senz'altro permettere di esercitare un potere dominante nel governo di qualsiasi impresa. Si può dunque correttamente affermare che ai nostri giorni le imprese producono beni utili oppure gadget, presentano bilanci buoni o pessimi, si ingrandiscono o perdono quote di mercato, creano occupazione o la distruggono, perché in modo diretto o indiretto, responsabile o irresponsabile, sono governate dai loro «proprietari universali»? E' noto che la proprietà, di per sé, non comporta che l'azionista si impegni attivamente per influire sul governo dell'impresa. Fin dai primi decenni del secolo scorso numerose ricerche hanno messo in luce l'esistenza diffusa di proprietari assenteisti, quelli che si accontentano di riscuotere dividendi e plusvalenze senza dar segno di voler influire attivamente sul governo dell'impresa. Qualora si affermi che gli investitori istituzionali condizionano sia la struttura delle imprese sia le loro strategie, occorrerebbe dimostrare nel contempo non solo che essi sono attivi nel perseguire tale scopo, ma inoltre che hanno avuto successo nel perseguirlo.

A partire dagli anni Novanta, attorno al tema del maggiore o minore *attivismo* degli investitori istituzionali nel governo dell'impresa e al suo grado alto o basso di efficacia è cresciuta una vastissima saggistica, alimentata soprattutto da giuristi, economisti, studiosi di amministrazione aziendale, nonché da un certo numero di operatori finanziari e di manager di grandi società. Le conclusioni di tali studi e pareri sono tutt'altro che uniformi. Alcuni hanno sostenuto che il potere degli azionisti nei confronti dei manager in realtà è scarso e dovrebbe essere sostanzialmente accresciuto. Un manager divenuto famoso per il numero di libri e articoli scritti per sollecitare gli investitori istituzionali a impegnarsi più attivamente nel governo delle imprese, Robert A. G. Monks, li definì all'inizio degli anni Novanta «i giganti sonnacchiosi», tanto li vedeva lontani da tale impegno (1).

Per contro, quale prova dell'attivismo degli investitori istituzionali sono stati riportati sia i numerosi manager che hanno perso il posto per le pressioni dei primi, sia il forte aumento verificatosi tra i primi anni Sessanta e la metà degli anni Novanta del numero di proposte avanzate dagli azionisti nelle assemblee generali delle società e sponsorizzate dagli investitori stessi (2). A questo riguardo va però osservato che il medesimo fenomeno si potrebbe spiegare con l'aumento registrato, durante lo stesso periodo, del mero numero di tali enti - in specie fondi comuni - che hanno preso parte alle assemblee societarie. Altri autori ancora hanno obiettato che un maggior attivismo degli investitori istituzionali non sarebbe affatto una panacea per le patologie del governo di impresa. Potrebbe anzi peggiorarle, perché minerebbe il ruolo del consiglio di amministrazione quale organo di decisione centrale. Per cui i manager dovrebbero semmai godere di maggior potere d'iniziativa e autonomia di gestione, nell'interesse stesso degli azionisti (3). Volendo tirar le conclusioni di detti studi, bisognerebbe quindi dire che nei confronti delle imprese gli investitori istituzionali non risultano essere stati attivi, né inattivi, ma nemmeno neutri.

Una possibile causa di tale inconcludenza si potrebbe così riassumere: è accaduto che nel cercare le microtracce talora econometriche, talora giuridiche, oppure manageriali e organizzative dell'attivismo degli investitori, i partecipanti alla discussione abbiano sovente perso di vista un elemento macroscopico dello scenario che cercavano di descrivere. Uno scenario, in realtà, di grandi mutamenti. In sintesi, nel decennio 1992-2002, durante il quale si è manifestata con maggior vigore l'ascesa al potere di questi attori della finanza globale, con un vigoroso seguito nei successivi anni 2000, è fuor di discussione che l'impresa sia stata radicalmente trasformata. Sono mutate la concezione alla base di essa; i criteri che ne orientano sia le strategie che la gestione corrente; l'organizzazione e la distribuzione nello spazio e nel tempo di tutte le sue attività. Di conseguenza l'impresa contemporanea è stata totalmente assoggettata, sia nel suo insieme che nei suoi gangli più intimi, ai dettami dell'economia finanziaria (4). Seppur fosse dimostrato che tale trasformazione non è stata causata da interventi attivi, a ciò specificamente mirati, degli investitori istituzionali, sarebbe arduo sostenere che questi padroni di metà del capitale non vi abbiano per diverse vie marcatamente contribuito (5).

Al fine di comprendere in che modo e quanto profondamente l'impresa sia stata trasformata in poco più di vent'anni, bisogna aver presente che esistono due modi radicalmente opposti di concepirla. Il primo risiede nel concepire l'impresa come una *istituzione*, ossia come un'organizzazione complessa che svolge funzioni socialmente rilevanti, cui concorre una pluralità di soggetti interni ed esterni, i quali pur da differenti posizioni recano tutti interesse al suo sviluppo e alla sua durata. Non solo docenti di storia e sociologia dell'industria con i loro studi, ma anche molti imprenditori con la loro opera, hanno sottolineato per gran parte del Novecento la rilevanza sociale dell'impresa concepita in veste di istituzione od organizzazione complessa; un'istituzione nella quale convergono e proficuamente interagiscono, anche se talora confliggono, gli interessi di dirigenti e dipendenti, di azionisti e comunità locali, di fornitori ed enti pubblici, territoriali e non; tutti definibili come soggetti che nell'impresa hanno qualche genere di «posta in gioco» (che è il significato letterale dell'inglese *stakeholders*).

Il modo opposto consiste nel concepire l'impresa come una mera *rete di contratti*, espliciti e impliciti, di durata variabile e comunque modificabili o rescindibili in qualsiasi momento su istanza di una delle parti. In ogni caso un contratto prevale su tutti gli altri: quello tra i proprietari, cioè gli azionisti, e i manager. I secondi hanno il dovere di anteporre a ogni altra considerazione l'interesse dei primi, che si compendia nella massimizzazione del valore del capitale collocato nell'impresa. Gli azionisti sono il «principale», termine che suona un po' datato in italiano ma non fuori luogo, poiché altro non significa che «padrone della ditta», «boss» o «capo». I manager, a partire dai massimi, sono i loro «agenti», quelli tenuti a eseguire puntualmente le indicazioni del o dei principali. Tra queste primeggiano le indicazioni relative ai contratti che l'impresa ha con altri soggetti, siano essi dipendenti in attività, dipendenti in pensione, sindacati, fornitori, comunità locali, enti territoriali; a nessuno dei quali la concezione contrattualistica riconosce però un qualsiasi diritto di avere voce nel governo dell'impresa.

Ogni qualvolta un contratto esistente con uno di codesti soggetti appaia essere minimamente diminutivo o lesivo del paradigma che privilegia la massimizzazione del valore per gli azionisti (vi torneremo poco oltre), gli agenti-manager sono tenuti a ignorarlo, o a posporre gli effetti, oppure a infrangerlo senza remore. Conforme alla teoria economica soggiacente alla concezione contrattualistica dell'impresa, quest'ultima adduce alla allocazione ottimale del capitale finanziario, del capitale fisso e del lavoro. Ogni contratto va rispettato solo fino a quando sia possibile dimostrare che il rendimento d'una data quota dell'uno o dell'altro sia al minimo pari, e possibilmente superiore, agli standard di mercato. Allorché essa scende al disotto, anche di poco, e sia pure per breve tempo, il contratto vigente deve essere rescisso, implicito o esplicito che sia, e al caso sostituito da un altro. Le imprese debbono rinunciare a esercitare qualsiasi controllo sul capitale fisico, sulla forza lavoro e sul capitale finanziario. Provvede il mercato a fare affluire queste diverse risorse nei luoghi del flusso produttivo dove possono venire utilizzate con la massi-

ma efficienza. Codesti processi di continuo rimescolamento della rete dei contratti giovano, afferma la teoria soggiacente, allo sviluppo economico e dunque al benessere generale.

Legioni di studiosi dell'impresa si sono accapigliati nel tentativo di dimostrare, gli uni, che essa è *veramente* una istituzione; gli altri, che essa è *realmente* nulla più d'una rete di contratti. Simile contesa, per dirla con il liguaggio della filosofia della scienza, pecca di *misplaced concreteness*, ossia di concretezza mal riposta. Non esiste nessuna vera sostanza o essenza dell'impresa in attesa di venire disvelata da un'indagine giuridica, economica, politologica, sociologica o altro che sia. Concepire l'impresa come un'istituzione è in primo luogo un'opzione al tempo stesso cognitiva, politica, etica, oltre che economica, da cui discendono solide conseguenze oggettive. Lo stesso vale, ovviamente, per la concezione opposta. L'ascesa al potere degli investitori istituzionali è stata accompagnata e favorita dall'ascesa della concezione dell'impresa come mero nesso di contratti, con le sue varie implicazioni materiali; non certo perché essa fosse più vera dell'altra, bensì perché era quella che meglio soddisfaceva gli interessi degli investitori.

La concezione dell'impresa come mero nesso di contratti richiede un minimo di approfondimento d'un altro paradigma testé menzionato. Esso ha operato, in simbiosi con la prima, quale poderoso fattore di finanziarizzazione dell'impresa a partire dai primi anni Novanta del Novecento. Si tratta del paradigma della massimizzazione del valore per l'azionista, al quale è connesso il dovere di erigerlo a criterio dominante del governo dell'impresa. Esso stabilisce che la sola cosa che conta per l'azionista è il valore di mercato dell'impresa indicato dal corso attuale delle azioni quotate in borsa. Gli interessi di lavoratori, fornitori, comunità locali, sono irrilevanti. Da considerare parimenti irrilevanti sono i criteri che un tempo erano privilegiati come indici del successo di un'impresa, tipo la dimensione raggiunta, il fatturato, il numero dei dipendenti, la leadership tecnologica, la posizione sul mercato (6). Combinando questo paradigma con la concezione contrattualistica dell'impresa, se ne trae che agli occhi degli investitori

l'impresa appare come un fascio accidentale di attivi e passivi che esiste per essere di continuo ri-arrangiato allo scopo di massimizzare il valore per gli azionisti. L'impresa con le sue forze di lavoro sono diventate, in via di principio, oggetti a perdere (7).

Ora non v'è dubbio che, a prescindere dalle iniziative eventualmente prese per condizionare specificamente il governo di questa o quell'impresa, dagli anni Ottanta e Novanta del Novecento gli investitori istituzionali abbiano avuto un ruolo determinante nello spingere i manager ad adottare sia il paradigma che la concezione «accidentale» dell'impresa stessa; nonché nel far credere al pubblico che questo sia l'unico criterio valido per dirigere efficacemente una società quotata. In ripetute campagne di stampa, ogni sorta di indagini sul campo, e innumeri documenti che esprimono il loro parere ufficiale, gli investitori hanno richiamato a gran voce il fatto che il loro massimo interesse risiede nelle dimensioni del portafoglio che gestiscono; il che significa - dato il peso che in esso hanno acquisito le azioni - porre la massima attenzione al valore di queste ultime, tralasciando ogni altro portatore di interesse. Si noti che queste forme di attivismo, indiretto ma assai efficace, hanno visto in prima linea non soltanto fondi comuni, ma anche fondi pensione dei dipendenti pubblici, come i potentissimi Calpers e Tiaa-Cref americani, dai quali ci si poteva attendere maggiore attenzione ai temi della responsabilità sociale dell'impresa (8).

Anche quando non riceva un apposito messaggio di e-mail, o non sia chiamato al telefono dal direttore di un grande fondo, il management di un'impresa non può ignorare i desiderata degli investitori a causa della quota di azioni che essi posseggono. Alcuni sostengono che il peso di questi ultimi è in fondo irrilevante, perché in genere gli investitori istituzionali non acquistano una grossa quota del pacchetto azionario di ciascuna impresa. Qui bisogna distinguere. I fondi di copertura o speculativi, dei quali si sa che negli ultimi anni vi hanno investito pesantemente anche fondi pensione e fondi comuni, arrivano a possedere quote assai elevate di grandi società, prossime o superiori alla quota che assicura il controllo. In Italia, per dire, il fondo inglese Cinven Limited possedeva al 2007, attraverso un fondo lussemburghese, il 70% del pacchetto azionario di

Avio Spa, già Fiat Avio. In Usa il fondo Cerberus ha acquisito nel 2006 il controllo della Chrysler, dopo il fallimento della fusione di questa con la Daimler.

D'altra parte, se ci si limita agli investimenti effettuati direttamente da fondi pensione, fondi comuni e assicurazioni, è vero che in genere essi si aggirano, per ciascuna impresa di cui acquistano azioni, attorno al 2-3% del capitale di quella società disponibile sul mercato. Sembra poco per esercitare un vero potere sul governo dell'impresa. Nella realtà, simile percentuale è tutt'altro che trascurabile. Può infatti ammontare a investimenti di centinaia di milioni di euro ciascuno; significa inoltre che è sufficiente l'accordo di una decina di investitori per avanzare ai manager proposte che questi non possono rifiutare. Che gli investitori operino in chiaro in veste di sindacato, oppure in via riservata perché la legge vieta gli accordi formali tra azionisti, non ha particolare rilevanza. Inoltre le maggiori banche e società di investimento, come si è già notato, controllano ciascuna centinaia di fondi, i quali operano sì in autonomia seguendo le linee prefissate per la gestione ordinaria, e però non possono fare a meno di adeguarsi unitariamente alle direttive dell'ente di controllo ogni qualvolta si tratti di decisioni che vanno di là da esse.

Tutti codesti investitori perseguono all'unanimità un obiettivo simile, il massimo rendimento del capitale investito, poiché appunto questo significa massimizzare il valore per l'azionista; dispongono di informazioni analoghe sui mercati finanziari; hanno molti contatti fra loro, favoriti in ciò dal numero ristretto dei fondi dal portafoglio più ricco e dei manager che li gestiscono. Si può quindi esser certi che gli investitori istituzionali esprimono momento per momento interessi simili, anche quando non si fanno sentire, e il management di nessuna società nel cui capitale essi siano largamente presenti può permettersi di ignorarli. Anche questo fa parte della disciplina alla quale i principali sottopongono i loro agenti.

L'imposizione alle imprese da parte degli investitori del paradigma del valore per l'azionista è stata accompagnata da una precisa indicazione quantitativa: il rendimento dei fondi propri (il famoso *Roe*, o *return on equity*) deve raggiungere, su base annua, almeno il 15%. Ciò significa che un investitore il quale abbia investito, per dire, a inizio anno 1 milione di euro nella Società Y, si attende a fine anno di ricevere almeno 150.000 euro tra dividendi, interessi e plusvalenze azionarie. In economie che, come quelle europee, hanno visto per lunghi periodi il Pil aumentare del 2% l'anno o poco più, e i tassi di interesse aggirarsi sul 3-4%, conseguire un simile tasso di rendimento del capitale per mezzo della produzione di merci e servizi è praticamente impossibile. Ciò nonostante le imprese vi sono in media riuscite. Nel periodo 2004-2006, ad esempio, le imprese dell'indice borsistico Cac 40, il principale indice della borsa di Parigi, hanno dichiarato un *Roe* medio superiore al 15%. Le imprese italiane ricomprese nell'indice Mibtel hanno avuto rendimenti analoghi. Vi sono anche alcune società europee che hanno ampiamente superato tale limite. Al vertice di esse si colloca forse la Deutsche Bank, la quale non solo si spinse a promettere ai suoi azionisti, all'inizio del 2005, che avrebbe conseguito un *Roe* del 25%, ma a fine anno dichiarò un *Roe* ancora superiore (9). Al momento non è noto quale rendimento abbia promesso o realizzato per il 2008, quando la DB insieme con altre grandi banche europee camminava sull'orlo dell'abisso.

In qual modo sono riuscite in genere le imprese a ottenere per molti anni di fila un rendimento pari o superiore al 15%, secondo quanto preteso dagli investitori istituzionali, in economie nazionali che crescono cinque o sei volte più lentamente? Uno degli strumenti preferiti è stato il riacquisto di azioni proprie (*buybacks*). Esso appare aumentare la domanda delle azioni della propria società circolanti in borsa, e quanto meno a breve periodo ne fa salire il valore. Sebbene circa l'efficacia durevole di questo strumento sul valore di mercato dell'impresa molti osservatori abbiano dei dubbi, le corporation americane ed europee hanno destinato ai *buybacks*, soltanto negli anni 2000, centinaia di miliardi di dollari e di euro. Fra il 2004 e il 2006, le società americane comprese nell'indice S&P 500 hanno speso sotto questa voce 980 miliardi di dollari. Le società europee non sono state da meno. Le sole imprese francesi del Cac 40 hanno investito nel riacquisto

di azioni proprie più di 56 miliardi di euro tra il 2000 e il 2003 (10). In un solo anno, il 2006, le imprese britanniche hanno speso per lo stesso motivo 46 miliardi di sterline, ossia - all'epoca - 69 miliardi di euro.

Alternative poco meno frequenti del riacquisto sono state la distribuzione di azioni agli azionisti in luogo d'un dividendo, e le acquisizioni di altre società mediante un grosso effetto leva, ovvero un alto livello di indebitamento; questo permette di trasformare le azioni della società acquisita in obbligazioni, di cui gli azionisti riscuoteranno gli interessi.

Il meccanismo privilegiato per convincere i manager ad anteporre la massimizzazione del valore per gli azionisti a qualsiasi altro criterio di gestione è stato però il gioco delle *stock options*. In tale gioco, a un manager viene assegnato un pacchetto di azioni al prezzo nominale, si supponga, di 100 euro (o dollari, o sterline) per azione. Il manager non sborsa un euro, né ha l'obbligo di comprarle. Ha però il diritto di comprarle e rivenderle - esercitando in questo modo la sua opzione - in un momento qualsiasi entro un periodo che di solito corrisponde ad alcuni anni. Se dopo tre anni, per dire, le azioni valgono sul mercato 150, il manager decide di acquistarle pagandole 100 e le rivende intascando la plusvalenza. Sulla quale paga, in Italia, una risibile imposta secca del 12,5%, a fronte di una tassazione sui redditi da lavoro dipendente le cui aliquote marginali vanno dal 23 al 45%. Da notare che l'imposta sulle plusvalenze da capitale arriva almeno al doppio negli Stati Uniti e in vari paesi Ue, pur restando più bassa della normale tassazione del reddito da lavoro.

Quanto elevata sia stata a lungo la fiducia degli investitori nell'efficacia di tale incentivo, e quanto apprezzato esso sia stato dai manager, lo dicono i dati concernenti il rapporto tra reddito da *stock options* e stipendio. Nel 2000, nelle prime duecento corporation americane per fatturato, il primo superava il secondo di 6,6 volte a I, per quanto riguarda i compensi dei presidenti/amministratori delegati (*Chief Executive Officers*, o Ceo, nel lessico locale). In cifre, il compenso medio pro capite ammontava a 11,3 milioni di dollari, pari a 375 volte il salario medio dei dipendenti. Di esso ben il 60% derivava dall'esercizio di *stock options*, il 18% dal bonus annuo, l'11% da azioni privilegiate, mentre lo stipendio rappresentava soltanto il 9% (11).

E' evidente che quel che viene speso per acquistare azioni proprie, elargire *stock options*, distribuire dividendi e interessi, non è disponibile per venir speso in investimenti produttivi, meno che mai in ricerca e sviluppo. Quest'ultima promette rendimenti a una data relativamente lontana. Gli investitori non possono attendere tanto. L'impresa deve produrre ininterrottamente profitti o plusvalenze.

Per quanto attiene al fattore lavoro, la finanziarizzazione dell'impresa, orientata al raggiungimento d'un Roe minimo del 15%, è stata realizzata mettendo in pratica criteri quali:

- non assumere dipendenti con contratti stabili; preferire i contratti a termine. In ogni caso è preferibile assegnare a ditte esterne il maggior volume possibile di produzione, mediante contratti che si possano modificare o rescindere ogni pochi mesi. In forza di tale criterio, in Italia, nei primi mesi del 2008 oltre il 70% di tutte le nuove assunzioni avveniva con varie forme di contratto a termine, dopo aver superato il 50% nel triennio precedente.
- Esercitare pressioni a livello politico non meno che entro l'impresa affinché i lavoratori e i sindacati diano prova di «moderazione salariale». Per l'Italia, dov'è stata praticata in specie dal protocollo del 1993 in poi, la moderazione salariale ha condotto direttamente ai salari netti più bassi d'Europa. Al 2008 i salari italiani toccavano infatti appena l'80% dei salari belgi e francesi, il 77% dei tedeschi, il 69% degli olandesi e il 58% dei britannici.
- Non distribuire mai ai lavoratori i guadagni di produttività. Il successo di questa operazione è racchiuso in un dato: nei paesi della zona euro, in circa vent'anni, sono stati trasferiti dal monte retribuzioni dei lavoratori dipendenti ai profitti e alle rendite circa 8 punti di Pil. Per la sola Italia, ciò significa che ogni anno vengono attribuiti al primo 120 miliardi di euro in meno



di quanto non sarebbe accaduto se la distribuzione dei redditi fosse rimasta quella degli anni Ottanta.

- Chiudere sollecitamente le unità produttive (reparti, uffici, stabilimenti, depositi ecc.), dovunque siano localizzate nel mondo, il cui rendimento, ancorché elevato, risulti inferiore a unità analoghe di società concorrenti. Quando capita l'occasione, chiudere qualche impianto anche là dove non sussiste nemmeno tale motivo: questo perché la chiusura di impianti produttivi, con relativo taglio di centinaia e se possibile migliaia di posti di lavoro, in generale provoca un immediato aumento del valore delle azioni. E' questo uno dei criteri in cui si concreta l'imperativo dell'impresa totalitariamente finanziarizzata: «distribuisci (dividendi) e snellisci (ossia taglia posti di lavoro) » (12). Nelle operazioni di snellimento organizzativo dell'industria manifatturiera, che in Usa hanno cancellato centinaia di migliaia di posti di lavoro durante gli anni Ottanta e nei primi anni Novanta, hanno avuto un ruolo significativo, si ritiene, i fondi pensione: «I rappresentanti del capitale di proprietà dei lavoratori hanno usato i fondi pensione per compiere investimenti speculativi, che hanno portato alla chiusura di impianti e strangolato intere comunità»(13). Troppo spesso, parrebbe, il cosiddetto socialismo dei fondi pensione dà segno di essersi immedesimato nel capitalismo dei mercati finanziari.

Un altro sviluppo che comprova la esasperata finanziarizzazione dell'impresa, quale che sia la sua «missione» produttiva, si ritrova nella creazione di divisioni specializzate in attività finanziarie all'interno di grandi gruppi industriali. E' vero che società di ogni comparto produttivo, dai costruttori di automobili alle case editrici, dagli elettrodomestici ai mobilifici, hanno sempre costituito sussidiarie o consociate per finanziare l'acquisto dei loro prodotti mediante prestiti o rateizzazioni. Ciò nonostante, in tutti questi casi storici lo scopo era di sostenere la vendita del prodotto industriale, non quello di affiancare a esso una linea di attività economica completamente originale, del tutto scollegata dall'attività manifatturiera. A partire dagli anni Ottanta, per contro, un gran numero di corporation industriali ha scoperto che produrre denaro per mezzo di denaro rende di più che non produrlo per mezzo di merci e investimenti materiali. Di conseguenza si son messe a fare le banche d'affari.

Le divisioni finanziarie di queste corporation proseguono beninteso a finanziare l'acquisto o il *leasing* dei beni che producono. Nondimeno, accanto a questa linea primaria di attività offrono ogni sorta di servizi finanziari simili a quelli di una banca, rivolti sia alle famiglie, sia alle imprese di ogni comparto. L'elenco di tali servizi comprende prestiti per ammodernare case o uffici; mutui immobiliari; anticipazioni per l'acquisto o l'affitto di impianti industriali; assicurazioni; noleggio di aerei executive o di flotte auto aziendali; carte di credito; prestiti agli studenti. Tra i servizi alle famiglie la General Electric (GE), colosso mondiale della produzione di motori e turbine, proponeva anche, tempo fa, un piano completo per cure odontoiatriche. Molti dei servizi finanziari più apprezzati che un'industria offre includono dispositivi che consentono alla società prestataria di eludere le imposte, per mezzo di complicate transazioni che navigano attraverso vari paradisi fiscali, da Andorra al Lussemburgo, dalle isole Cayman alla Repubblica Dominicana. Che è la medesima pratica seguita dalla maggior parte dei fondi speculativi.

Al pari di altri processi socio-economici, la finanziarizzazione si autoalimenta. Se constata che offrire carte di credito o stabilimenti in leasing rende più che non produrre auto, il costruttore d'auto, sospinto e incentivato in tal senso dai suoi investitori, effettuerà maggiori investimenti nelle sue divisioni finanziarie che non nella progettazione di motori a basso impatto ecologico. E' precisamente quanto è avvenuto. Le case automobilistiche Usa fanno registrare un enorme ritardo sia nel campo delle tecnologie per produrre veicoli sostenibili, sia nei sistemi di produzione che consentono di passare in breve tempo da un modello all'altro. Grazie a tali carenze, dall'inizio del 2000 hanno provveduto a tagliare decine di migliaia di posti di lavoro. D'altro lato nel 2004 la divisione finanziaria della General Motors (denominata GMAC, per General Motors Acceptance Corporation) ha generato da sola l'80% del reddito totale della GM, realizzando utili per 2,9 miliardi di dollari - mentre quasi tutti i marchi auto della GM segnavano forti perdite. La General

Electric non è stata da meno. Nel 2003 il 42% dei profitti del gruppo proveniva non da motori avio e turbine, bensì dalla sua divisione finanziaria, la GE Capital (14). Per designare questi grandi gruppi manifatturieri che guadagnano più offrendo servizi finanziari che non producendo e vendendo merci, è stata appropriatamente coniata l'espressione «corporation finanziarie a dominanza industriale».

In ambito Ue, il Parlamento e la Commissione Europea (CE) hanno efficacemente contribuito alla finanziarizzazione dell'impresa imponendo l'adozione dal 1 gennaio 2005 di nuove norme contabili internazionali, chiamate - si badi al nome, su cui ritorneremo subito - *International Financial Reporting Standards* (IFRS). La vicenda di queste norme costituisce di per sé un capitolo avvincente della storia della subordinazione del potere politico al capitalismo finanziario, un tema che sarà ripreso più avanti (cap. VI). Qui basterà dire che esse sono state redatte, grazie a una sorta di appalto da parte della CE, da un gruppo privato di esperti, per la maggior parte anglosassoni, l'*International Accounting Standards Board* (che fino al 2001 si chiamava *International Accounting Standards Committee*). Che un'entità delle dimensioni economiche e sociali della Ue affidi a un gruppo rigorosamente privato la redazione di norme contabili internazionali che vincolano tutte le sue imprese costituisce di per sé un fatto inaudito. In ogni caso, nel quadro della finanziarizzazione dell'impresa il punto da sottolineare è che le norme contabili non sono un mero fatto tecnico, riservato a revisori dei conti e commercialisti. Sono un modo pubblico di rappresentare l'impresa che riveste grande importanza economica, sociale e politica, perché contengono una determinata concezione di essa e di tutti coloro che al suo modo di operare e al suo destino recano interesse, i precitati *stakeholders*.

Ora non v'è dubbio che le nuove IFRS portino a costruire una rappresentazione dell'impresa modulata esattamente sugli interessi degli azionisti e di nessun altro soggetto, in base appunto a una concezione dell'impresa come mera rete di contratti temporanei. Lo si desume già dal nome. Le norme precedenti, in vigore sino a fine 2004, si chiamavano «norme per la contabilità» (*Accounting Standards*). Le WRS si chiamano «norme per la rendicontazione finanziaria» (*Financial Reporting Standards*). Nel mutamento di denominazione è insito che ciò che importa al fondo non è il modo con cui si costruisce il bilancio, bensì il modo in cui l'informazione viene confezionata per essere trasmessa agli azionisti, affinché essa sia immediatamente comprensibile quanto al reddito che l'impresa crea. Conformemente alle nuove norme, qualsiasi attivo dell'impresa deve essere riportato in bilancio, oltre che nei rapporti trimestrali o semestrali, con il suo valore di mercato attuale, il quale tiene conto dei flussi di cassa che può generare non meno che del momento in cui essi materialmente dovrebbero maturare.

Stando alle norme precedenti, ad esempio, uno stabilimento costato 1 milione di euro nel 2007 sarebbe stato iscritto nel bilancio 2009 quale attivo del valore di 0,8 milioni, perché la direzione d'impresa aveva messo in conto un deprezzamento annuo «per vetustà» del 10%. Per contro le nuove norme impongono di iscriverlo a bilancio sulla base del flusso di cassa che ci si aspetta possa generare, dopo averlo attualizzato (ossia scontato, dato che i soldi incassati domani valgono meno degli stessi soldi incassati oggi). Simile criterio deve venire applicato a qualsiasi componente materiale, finanziaria, umana o intangibile dell'impresa. Ciò che gli investitori vogliono sapere è quel che valgono nell'immediato l'impresa e le sue parti sul mercato, non quel che produce, qual è il suo fatturato, quante persone occupa, quali sono le sue prospettive a lungo periodo.

Pertanto le nuove norme contabili hanno contribuito a stravolgere sia la concezione dell'impresa, forzando ad adottare in pieno quella contrattualistica, sia la sua gestione operativa, nel solo interesse degli azionisti. Con le parole di uno specialista:

Il riferimento al valore di mercato per gli attivi di impresa fa apparire quest'ultima non solamente come una merce (quasi) come le altre, ma come una somma di elementi staccabili a piacere, vendibili «a lotti separati», senza che la loro organizzazione sotto forma di combinazione complessa sia considerata come una fonte di valore in sé. Inoltre esso fa



dipendere la valutazione da referenti esterni all'impresa [le agenzie di rating, sulla quale i gestori non hanno alcuna presa diretta; la valutazione dipende dall'apprezzamento autoreferenziale dei mercati e non dalle prestazioni operative dell'impresa(15).

Nel corso della crisi del 2008 gli investitori istituzionali hanno perduto in complesso trilioni di dollari, formati in gran parte da soldi degli altri. Il prossimo futuro dirà se essi abbiano modificato di conseguenza la loro prassi, per decenni favorevole a una profonda finanziarizzazione dell'impresa, che di quella crisi è stata una delle premesse.

#### NOTE

(1) R. A. G. Monks e N. Minow, *Power and Accountability*, HarperCollins, New York 1991, cap. VI. Tra gli studi recenti favorevoli a dar maggior potere agli azionisti, particolarmente ampio e autorevole è il saggio di L. Bebchuk, *The Case for Increasing Shareholder Power*, in "Harvard Law Review", CXVIII (gennaio 2005).

(2) Cfr. D. Zorn, F. Dobbin, J. Dierkes e M.-S. Kwok, *Managing Investors: How Financial Markets Reshaped the American Firm*, in K. Knorr-Cetina e A. Preda (a cura di), *The Sociology of Financial Markets*, Oxford University Press, Oxford 2005, pp. 274-75.

(3) Tra i più noti critici dell'idea che l'attivismo degli investitori sia utile alle imprese va annoverato un docente della Facoltà di Legge dell'Università della California a Los Angeles, S. M. Bainbridge. Cfr., tra i suoi altri numerosi saggi su questo tema, *Shareholder Activism and Institutional Investors*, UCLA School of Law, Wp. n. 05-20, 2005, The Social Science Research Network Electronic Paper Collection (<http://ssrn.com/abstract=796227>).

(4) Per una visione d'insieme di tali trasformazioni, che guarda al ruolo dei manager quanto a quello degli investitori istituzionali, rimando a L. Gallino, *L'impresa irresponsabile* cit.

(5) Sul ruolo degli investitori istituzionali nel trasformare in senso finanziario l'impresa si raccomanda D. Zorn, F. Dobbin, J. Dierkes e M.-S. Kwok, *Managing Investors* cit.

(6) Cfr. L. Gallino, *L'impresa irresponsabile* cit., cap. visi.

(7) R. Blackburn, *Finance and the Fourth Dimension*, in "New Left Review", XXXIX (maggio-giugno 2006), p. 43.

(8) Sul tema del potere che gli investitori istituzionali sono giunti a esercitare in generale, anche se non hanno di mira una specifica impresa, cfr. L. E. Mitchell, *The New Stockholder: King Kong with a Quotron*, cap. VII di *Corporate Irresponsibility. America's Newest Export*, Yale University Press, New Haven Conn. 2001.

(9) Cfr. P. Artus e M.-P. Virard, *Le capitalisme est en train de s'autodétruire*, La Découverte, Paris 2005, pp. 72-79.

(10) Cfr. "Revue mensuelle de l'Autorité des Marchés Financiers", n.8 (novembre 2004), p.132.

(11) Cfr. Pearl Meyer & Partners, *Trends 2001: Looking Forward and Back* ([www.execpay.com/trends2001.htm](http://www.execpay.com/trends2001.htm)).

(12) "Distribute and Downsize": così W. Lazonick, *The Theory of Market Economy and the Social Foundations of Innovative Enterprise* in «Economic and Industrial Democracy», XXIV (2003), n. 1.

(13) T. Ghilarducci, *Labor's Capital* cit., p. 130.

(14) Cfr. R. Blackburn, *Finance and the Fourth Dimension* cit., p. 44. La fonte originaria dei dati citati è il «Wall Street Journal» del 9 dicembre 2003.

(15) M. Capron (a cura di), *Les normes comptables internationales, instruments du capitalisme financier*, La Découverte, Paris 2003, p. 58. L'intero testo è una utile introduzione alle IFRS, ben fondato sul piano tecnico ma accessibile anche a chi non abbia un master in contabilità aziendale. Più dettagliati e complessi i rapporti di J. Mistral, C. de Boissieu e J. H. Lorenzi raccolti in *Les normes comptables et le monde post-Enron*, richiesti dal Conseil d'Analyse Economique del governo francese, La Documentation française, Paris 2003.

## Capitolo 7

### La solidarietà in azienda

Vorrei entrare ora nell'ambito del lavoro e individuare alcune possibili forme di solidarietà.

E' vero che il grave problema posto dalla presente crisi è quello della perdita del lavoro. Nello stesso tempo però esso determina non pochi né piccoli cambiamenti all'interno dell'ambito lavorativo. E in termini ancora più ampi esso sollecita una rilettura del senso umano e umanizzante del lavoro, specie in riferimento alla famiglia.

Così la certezza del lavoro, onesto e retribuito, si ripropone oggi con più forza come una delle esigenze primarie di ogni persona e della sua dignità. Dal lavoro, infatti, la famiglia trae i mezzi per poter vivere e progettare il proprio futuro: il lavoro favorisce la coesione della famiglia, le permette autonomia e operosità, intelligenza e creatività, capacità di sacrificio e giusta soddisfazione. Il lavoro e il giusto profitto sono per una famiglia i primi segni di condivisione della vita e dei beni, e rendono le persone libere, responsabili ed effettivamente capaci di contribuire alla società in cui vivono. Diventa così espressione di una solidarietà sia all'interno della famiglia sia nell'ambito della società.

Ma il mondo del lavoro - con le sue proposte, le sue garanzie, le sue condizioni - si presenta profondamente mutato rispetto ad altri tempi: è un *mondo dal volto nuovo*, con un intenso influsso sulle persone e sulle abitudini della gente, un mondo che crea in non pochi casi situazioni fortemente problematiche, soprattutto alle famiglie e ai giovani.

Senza minimamente addentrarci in un'analisi che va al di là della nostra specifica riflessione, vorrei limitarmi a qualche telegrafico accenno. In primo luogo si deve rilevare che il lavoro si attua oggi entro una realtà sempre più complessa e spesso sfuggente. Infatti, il panorama internazionale delle risorse e la globalizzazione del mercato del lavoro, sia nelle fasce più umili sia in quelle più altamente specializzate, hanno ormai generato un sistema di concorrenza sempre più aggressiva, con un'accentuata esigenza di mobilità, con nuove possibilità di sfruttamento disumano e disumanizzante delle persone. In secondo luogo - ma insieme - il mondo attuale del lavoro richiede spesso livelli molto alti di ricerca scientifica e di nuove specializzazioni, esige disponibilità così pressanti da parte delle persone che non raramente compromettono lo stile della convivenza umana e la stabilità delle relazioni familiari.

Se da un lato si assiste spesso a un impoverimento della produzione mentre si innalzano le esigenze dei servizi, dall'altro lato si parla di competenze ma non si garantisce una continuità professionale, si chiedono forze nuove ma si fa fatica a inserire i giovani in un lavoro stabile. Nasce allora una situazione diffusa di *precarietà*, che fra i tanti problemi che oggi assillano la vita delle nostre famiglie è uno dei più difficili e pesanti da sopportare e da gestire perché genera ansia e senso di insicurezza.

In questo contesto di cambiamenti la Chiesa continua a tenere in grande considerazione il lavoro, richiamandone con lucidità e forza il significato più autentico per la vita della persona e per la configurazione della società nel suo insieme. Il nucleo centrale e decisivo dell'insegnamento della Chiesa sul lavoro nella sua valenza sociale si articola nei "tre cerchi" della *persona*, della *famiglia*, della *nazione*, e più precisamente nel *primato della persona e della famiglia nell'ambito del lavoro*.

Riascoltiamo un passo dell'enciclica *Laborem exercens* (1981) di Giovanni Paolo II: "Il lavoro è, in un certo modo, la condizione per rendere possibile la fondazione di una famiglia, poiché questa esige i mezzi di sussistenza, che in via normale l'uomo acquista mediante il lavoro. Lavoro e laboriosità condizionano anche tutto il processo di educazione nella famiglia, proprio per la ragione che ognuno 'diventa uomo', fra l'altro, mediante il lavoro, e quel diventare uomo esprime appunto lo scopo principale di tutto il processo educativo (...). Nell'insieme si deve ricordare e affermare che la famiglia costituisce uno dei più importanti termini di riferimento, secondo i quali deve essere formato l'ordine socio-etico del lavoro umano (...). Infatti, la famiglia è, al tempo stesso, una comunità resa possibile dal lavoro e la prima interna scuola di lavoro per ogni uomo" (nn. 9-10).

È però evidente che l'insegnamento della Chiesa - peraltro connesso con tutta la sua opera educativa - esige oggi, in un contesto profondamente mutato, di essere riconsiderato con grande saggezza e forte coraggio in ordine a una risposta più adeguata ai nuovi e più complessi problemi che il mondo del lavoro pone. E ciò può e deve essere fatto alla luce e in forza di quel "profetismo" di cui è ricca la dottrina sociale della Chiesa e che viene esercitato, non ultimo, dalla stessa esperienza umana e cristiana dei lavoratori.

Ci limitiamo qui a presentare qualche veloce spunto sulle possibilità di solidarietà concreta - anche nelle sue forme più semplici e immediate - che si aprono oggi nel mondo del lavoro.

#### *Chi resta, chi va a casa*

Penso immediatamente al dovere della solidarietà cui è tenuto chi un lavoro ce l'ha, non l'ha perso. Chi ha questa "fortuna" non può chiudersi in se stesso, indifferente di fronte a situazioni problematiche o negative che altri incontrano e subiscono.

Come è noto, infatti, in tante aziende la crisi e quindi la contrazione delle commesse e degli ordinativi stanno costringendo i dirigenti a selezionare il personale, a decidere chi può continuare a rimanere a lavorare e chi invece deve esserne estromesso o temporaneamente (con la cassa integrazione) o addirittura definitivamente (con la mobilità o il licenziamento).

L'esperienza ci dice che a farne le spese sono spesso i più "deboli", come i lavoratori più anziani, i meno qualificati, gli appartenenti a categorie "protette".

Per questo chi rimane in azienda non può non sentirsi interpellato, non può non preoccuparsi di che cosa fare per venire incontro a chi viene estromesso. Anzitutto, occorrerebbe assicurare una vicinanza sincera e cordiale, perché l'esclusione dal lavoro non sia una premessa per l'ancor più dolorosa e grave esclusione sociale. Penso poi a forme concrete di solidarietà e di attenzione per sostenere economicamente chi è stato espulso dall'attività lavorativa.

Non possiamo però dimenticare che in alcuni settori sussistono e perdurano forme di corporativismo che proteggono e tutelano ampiamente chi della corporazione è parte, fornendo a questi lavoratori tutele e privilegi. Ma simili protezioni non stridono forse, e nettamente, con il clima complessivo di recessione che colpisce e penalizza la maggior parte dei lavoratori? Senza

dire che alcune di queste protezioni e tutele giungono a impedire che altri lavoratori - specie i giovani - entrino in quel sistema.

### *Il mobbing e la competitività*

Ma la crisi può aggravare fenomeni che già da tempo conosciamo. Così, ad esempio, la manipolazione dei rapporti relazionali che avviene in alcune aziende, fino ad arrivare all'emarginazione di persone che si sentono poco apprezzate, e addirittura svalutate e schernite. E anche rifiutate. È il noto fenomeno del *mobbing* che suscita, spesso, tali traumi e stress da arrivare a far sognare il licenziamento, pur di liberarsi da una situazione drammatica e senz'altra via di uscita entro cui le persone si sentono rinchiusi.

Mi chiedo: come essere solidali con chi è in queste condizioni? Certo, anzitutto non mettendo in atto simili comportamenti. Ma poi non si può fare molto anche verso le persone stesse che subiscono il *mobbing*?

Mi hanno detto di un episodio molto semplice, quasi irrilevante. In una determinata azienda, dove questo fenomeno era purtroppo presente, due lavoratori, animati da vero spirito di solidarietà, si sono fatti forza e hanno scelto di mangiare tutti i giorni, in mensa, con il gruppetto delle persone discriminate. E l'intento era di aiutarle a ricostituire un sano rapporto di responsabilità e di fiducia per scaricare le tensioni e ritrovare la forza di continuare a vivere il proprio lavoro, pur con fatica.

Questa solidarietà dovrebbe tuttavia svilupparsi tra tutti i colleghi, specie in questi tempi di crisi. Proprio la crisi dovrebbe responsabilizzare maggiormente tutti gli attori del processo produttivo: gli imprenditori e anche i lavoratori. E questo in una situazione oggi cambiata: in passato infatti la concorrenza si sviluppava tra aziende, mentre ora sono le nuove tecniche di lavoro e l'esigenza di massimizzare i profitti riducendo le spese (anche quelle per il personale) a contrapporre collega a collega, aumentando così a dismisura una competitività già da tempo fin troppo marcata e portandola talvolta a livelli spietati, quasi che il risultato ottenuto fosse l'unico parametro di valore di una persona. In tal modo anche il clima di lavoro si fa pesante, insostenibile.

Diviene allora molto difficile saper superare il disagio della competitività tra colleghi per sostenere coloro che sono in maggiore difficoltà. Ma è proprio in questo contesto che urgono un rinnovato spirito di solidarietà e una grande libertà interiore.

### *I colleghi stranieri, l'impegno sindacale, gli imprenditori*

Spesso in azienda sono presenti lavoratori stranieri, cui sono di solito assegnate le mansioni più umili. È fondamentale per queste persone apprendere anzitutto bene la lingua italiana per inserirsi nel nostro contesto, culturale, ecclesiale e civile, prima che lavorativo: solo così si creano le condizioni per sviluppare le proprie competenze e vivere le proprie responsabilità. Comprendere la lingua è indispensabile poi per vivere in modo adeguato le relazioni, sia immediate sia mediate dalle istituzioni; e, non ultimo, per evitare - ad esempio - gli infortuni sul lavoro. Considerato poi il tempo che un lavoratore si trova a impegnare in azienda, questa esperienza è anche una delle vie privilegiate per la socializzazione.

Certo è necessaria non poca volontà di accoglienza, solidarietà, generosità e pazienza verso gli stranieri per fare sì che l'esperienza lavorativa sia luogo di umanizzazione, di inserimento nella società, e non solo strumento per la sopravvivenza.

Una solidarietà, questa, che passa anche per la cura delle relazioni tra colleghi, specialmente migranti, mantenendo soprattutto con loro un approccio di fiducia, sviluppando la propria capacità

a ritrovare gli aspetti positivi di ciascuno. In un'azienda è molto difficile che si sappia riconoscere le doti di ciascuno, tanto più parlarne bene, specie quando ci sono competizioni e sete di carriera. Ma non c'è altro modo per ricostruire un rapporto più sereno e più capace di proporre correzioni e integrazioni utili per la comunità entro cui si vive.

Una forma esigente di solidarietà - oserei dire di carità - è quella che porta all'impegno sindacale in azienda, con tutte le difficoltà che possono accompagnarlo. È spesso una vera fatica partecipare agli organismi sindacali di base, ma è anche un impegno di solidarietà particolarmente prezioso. Penso all'importanza, specialmente oggi, di poter fruire della presenza dei delegati nelle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), come pure entro le Commissioni antinfortunistiche, poiché vi si dedica gratuitamente il proprio tempo e non sempre si è riconosciuti per la fatica obiettivamente investita.

Mi domando, ancora, come gli imprenditori possano rispondere a questo appello alla solidarietà. Solidarietà e impresa sembrano due termini antitetici. Sappiamo tuttavia che non è così, alla luce della definizione di solidarietà che abbiamo ripreso.

Solidarietà per un imprenditore significa, ad esempio, rispetto dei contratti di lavoro, applicazione delle norme di sicurezza, tutela e promozione dei diritti dei lavoratori.

Ma significa anche aprire le porte del mondo del lavoro a chi le trova, troppo spesso, sbarrate. Penso a chi ha forme di disabilità mentale o fisica; penso ai detenuti in regime di semilibertà, penso a coloro che restano senza impiego in età già avanzata. È possibile immaginare anche per queste persone un percorso di integrazione sociale? È possibile considerarle non solo come elementi di costo (assistenziale), ma anche risorsa produttiva?

Anche nei confronti degli immigrati gli imprenditori sono chiamati a dispiegare l'azione della solidarietà: ad esempio, portando rispetto alla loro dignità personale, garantendo il giusto ed equo trattamento, curando le dolorose piaghe del lavoro nero e della scarsa sicurezza nei luoghi di lavoro fino a eliminarle completamente. Doveri questi che, certo, non riguardano solo gli immigrati; ma che proprio nei loro confronti corrono il rischio di essere dimenticati, perché oggetto di discriminazione esplicita o strisciante. Senza peraltro considerare che molte imprese sono fondate e gestite in proprio - e con buone prospettive - da questi stessi migranti.



## Capitolo I

### Rivalutare le rigidità?

Abbiamo vissuto in un'era durante la quale non si poteva mettere in discussione il valore della flessibilità. Anche se nella vecchia Europa certe rigidità erano dure a morire - quindi sono state aggirate in modo perverso creando la sottoclasse del precariato - in linea di principio si sapeva che il futuro apparteneva agli «altri». Le nazioni baciata dal successo economico erano quelle con la massima flessibilità in tutti i mercati, compreso il mercato del lavoro. Per ottenere una forte crescita bisognava dare alle imprese la libertà di assumere e licenziare senza restrizioni. I salari stessi dovevano essere flessibili, per consentire alle aziende di adattarsi alla congiuntura economica e ai mutamenti nella competizione globale. Rispettate organizzazioni internazionali - dal Fondo monetario alla Commissione europea - esortavano i paesi «rigidi» a varare riforme strutturali nel mercato del lavoro. L'intera Unione europea, nella sua Agenda di Lisbona, si era data l'obiettivo di diventare un'economia flessibile.

La Grande Recessione ha assestato un colpo formidabile a quello che sembrava un principio elementare dell'economia di mercato. Oggi il «teorema» egemone degli ultimi trent'anni viene smontato scientificamente da Paul De Grauwe, economista del Center for European Policy Studies. Nella crisi attuale, spiega De Grauwe, la flessibilità non è affatto una qualità: è diventata un handicap. Per capirlo bisogna ricordare come funziona la «deflazione da debito». La dinamica di questa malattia dell'organismo economico segue un percorso preciso. Banche, aziende, famiglie oberate dai debiti devono liquidare una parte dei loro patrimoni. Questa svendita forzata fa crollare il valore dei patrimoni stessi, moltiplicando le insolvenze. Le aziende sono costrette a licenziare. Di conseguenza aumenta ulteriormente il numero delle famiglie strangolate dalle insolvenze. In definitiva, nella «deflazione da debito», quando alcuni cercano di ripagare i propri debiti finiscono per aggravare le difficoltà, e altri si ritrovano incapaci a loro volta di far fronte ai debiti.

«La ragione fondamentale» osserva De Grauwe «sta nel fatto che i debiti sono in cifra fissa, mentre tutte le altre grandezze (i patrimoni, l'occupazione, i salari) sono flessibili. Più queste variabili sono flessibili, più si accelera la dinamica diabolica della deflazione e diventa difficile salvarsi.»

Le nazioni più flessibili diventano le più vulnerabili. Laddove è facile licenziare, i lavoratori sono costretti a ridurre più pesantemente i consumi, a liquidare i propri risparmi, e così facendo aggravano le difficoltà delle imprese e del sistema bancario. Quando l'economia è colpita dalla spirale deflazionistica, ha bisogno di avere al suo interno dei «salvavita»: l'equivalente di quei dispositivi automatici che impediscono il cortocircuito in un impianto elettrico. I salvavita bloccano la scarica mortale che fulmina e uccide.

«In una deflazione» spiega De Grauwe «le rigidità nei salari, nei prezzi e nei contratti di lavoro hanno la stessa funzione dei salvavita. Rallentano il diffondersi della deflazione, e così consentono all'economia di aggiustare i suoi squilibri in modo meno traumatico. Nei paesi più rigidi i lavoratori non perdono subito il posto, i loro salari non vengono tagliati istantaneamente. Il salvavita più efficace di tutti è il Welfare State. Le nazioni rigide sono state accusate di avere uno stato sociale troppo generoso e quindi troppo costoso. Ai loro disoccupati versano delle indennità elevate e per periodi lunghi. Ma proprio questa madre di tutte le rigidità si rivela un grande

vantaggio. I lavoratori meglio garantiti e protetti potranno mantenere livelli di consumo adeguati, rallentando la caduta dell'attività industriale e dei prezzi. La deflazione da debito non continua a precipitare sempre più in basso, perché incontra un pavimento. Questo pavimento è la rigidità.»

In Italia questa rivalutazione delle rigidità si scontra con un'obiezione fondamentale. Nel nostro paese l'eccesso di rigidità ha partorito un mostro: un apparato burocratico parassitario, un pubblico impiego dove inefficienze e abusi non vengono sanzionati. Laddove da noi la rigidità è massima - lo Stato non licenzia quasi mai - il servizio fornito al cittadino è scadente. Al riparo da sanzioni e da rischi l'impiegato pubblico è diventato agli occhi di molti italiani un privilegiato che lavora il meno possibile. Davvero è il caso di rivalutare ogni rigidità, anche «questa» abominevole rigidità che regna incontrastata nella nostra pubblica amministrazione? E non è profondamente ingiusto che tanti giovani precari - anche i precari dello Stato, che abbondano dalla scuola all'università - vivano nella massima insicurezza, mentre chi è stato assunto con raccomandazione al Senato o alla Regione abbia il posto garantito a vita?

La degenerazione patologica delle rigidità non è un problema solo italiano, e neanche soltanto europeo. Lo deve fronteggiare perfino l'amministrazione Obama, in quell'America che abbiamo a lungo considerato come il regno della flessibilità. Anche negli Stati Uniti la burocrazia pubblica è impopolare. Lo può capire facilmente anche uno straniero, se ha l'occasione di entrare in contatto con l'Immigration Service.

I dipendenti statali americani non brillano particolarmente per la loro passione sul lavoro, né per l'efficienza. Franklin Delano Roosevelt, lanciando i programmi di investimenti pubblici del New Deal contro la Grande Depressione degli anni Trenta, partì da una situazione in cui l'America aveva uno Stato minimo, una burocrazia minuscola. Credò dal nulla delle grandi agenzie federali: per la protezione dell'ambiente e la riforestazione, per gli aiuti ai disoccupati, per la progettazione di nuove infrastrutture, per i controlli sui mercati finanziari. In quello spirito pionieristico la generazione di americani che scoprì il lavoro entrando nello Stato fu animata da un genuino spirito di servizio, dalla coscienza di partecipare a una grande sfida collettiva per la rinascita della nazione. Nacque una burocrazia giovane e appassionata. Sessant'anni dopo, Obama ha ereditato un'amministrazione pubblica ben più voluminosa, appesantita da stratificazioni. Lo spirito del New Deal è lontano. Così come è lontana quella dedizione alla «fonction publique» negli statali francesi che ormai sono celebri soprattutto per la frequenza dei loro scioperi.

Si deve ricreare un'etica del servizio pubblico, che è andata smarrita anche in paesi più avanzati dell'Italia. Ma non è con la scorciatoia del precariato che si risolve questo problema. Il precariato permanente non forma lavoratori più qualificati, più competenti e appassionati al servizio del pubblico. La cronicizzazione dei precari, al contrario, crea una zona di insicurezza e di paura nel mondo del lavoro, ma anche di scarsa motivazione. La falsa flessibilità tesa solo a ridurre i costi, priva di speranze di ascesa sociale e di mobilità professionale verso l'alto, è un modo primitivo e rozzo di gestire la forza lavoro. Negli Stati Uniti i periodi di massimo dinamismo economico hanno avuto per protagoniste aziende capaci di ispirare entusiasmo, devozione, creatività e innovazione: è lo spirito della West Coast, la zona che ha generato rivoluzioni tecnologiche capaci di plasmare il nostro mondo. Dalla California a Seattle, la West Coast è una regione segnata dall'anticonformismo, dallo spirito libertario, dalla tolleranza delle diversità. Dalla Microsoft delle origini a Google, ciò che l'America ha espresso di più innovativo nel mondo delle aziende non si riduce certo a una banale «libertà di licenziare».

### *La liberazione del lavoro, o la sua distruzione*

Nessun guru del management, nessun profeta della flessibilità aveva previsto quell'universo particolare che io visito a Mountain View, nella Silicon Valley californiana, nel decimo anniversario della sua nascita. La prima cosa che vedo: un mappamondo su schermo tridimensionale da cui partono fasci di raggi laser sottilissimi che si proiettano verso lo spazio. Ogni raggio è una miriade di puntini luminosi, acceso da milioni di «ricerche» in corso in questo istante. Spuntano da tutti i centri abitati del pianeta, s'illuminano con colori diversi a seconda delle

lingue. Minuto per minuto lo schermo riproduce l'attività di centinaia di milioni di utenti di Internet che nel mondo intero stanno cliccando su Google le loro richieste: cercano nomi, località, prodotti, notizie, libri, immagini, video. C'è chi sta facendo la propria tesi di laurea e chi prepara un rapporto di lavoro, chi cerca un film e chi organizza una vacanza, chi divora gossip sulle pop-star e chi indaga sulla solidità finanziaria dell'azienda che sta per assumerlo. Quei fasci di raggi laser rappresentano i pensieri che agitano la popolazione mondiale; e le risposte che sta trovando su Internet. Il vero Grande Fratello abita qui, è questa la banca-dati mondiale delle nostre intenzioni. Basta cliccare su [google.com/trends](http://google.com/trends) per conoscere in tempo reale le domande più frequenti in questo preciso istante.

La visita al mappamondo coi raggi laser, guidata dal ventitreenne addetto alle risorse umane Andrew Pederson, mi serve come introduzione alla realtà in cui siamo immersi senza più farci caso: a dieci anni dalla sua fondazione, Google è la regina-madre di Internet, un'azienda che ha cambiato per sempre il nostro modo di informarci. Una potenza che fa tremare Microsoft. Un'impresa con diecimila dipendenti sparsi in dozzine di paesi, dalla California all'India. Un colosso che in Borsa vale un multiplo di Walt Disney e 40 volte il «New York Times».

Finché Pederson non mi ha portato davanti al mappamondo col fascio di raggi laser puntati nel cyber-spazio, ho potuto illudermi di essere in un parco giochi per eterni bambini, colpiti dalla sindrome di Peter Pan. Si può vagabondare per ore nel villaggio-vacanze che è Googleplex, il quartier generale dell'azienda a Mountain View. Lo chiamano «campus» per la somiglianza con le facoltà della zona come Stanford e Berkeley, città-studi immerse nel verde e carezzate dal sole, dove la popolazione universitaria si sparpaglia a studiare sui prati. A Googleplex l'atmosfera è perfino più rilassata e gaudente, la dimensione ludica sembra dominare. Nel parco centrale un gruppo di ragazze gioca a beach-volley sulla sabbia. Camminando all'aperto costeggia una piscina; una sala-fitness coi tapis roulant e le tv sintonizzate su canali in tutte le lingue; dei tavoli da biliardo; il salone per massaggi; il coiffeur. Tutto gratis.

Design e decorazione del campus evocano un museo di arte contemporanea o il set di un film di fantascienza: in uno dei giardini c'è uno scheletro di Tyrannosaurus Rex, circondato da fenicotteri rosa col tesserino d'identificazione «Dipendente Google» appeso al collo.

Le mense aziendali sono ristoranti Slow Food con menu agrobiologici. Il fondatore della ristorazione interna, il mitico chef Charlie, era il cuoco del gruppo rock Grateful Dead. Un manifesto annuncia un concerto destinato alla causa Free Tibet. Nei bagni le istruzioni sono scritte in inglese, spagnolo, cinese, giapponese e hindi. Giovani di tutte le razze chiacchierano amabilmente in piccoli gruppi, seduti ai tavolini di tanti bar all'aperto, sotto il sole californiano. In realtà stanno lavorando. Lo capisci solo quando osservi i loro laptop e orecchi le conversazioni.

Non è in questo Nirvana che ti aspetti d'incontrare i nuovi Padroni dell'Universo. Loro sembrano in perenne vacanza. E se questo è il tecno-lavoro del XXI secolo, è il Giardino dell'Eden. Qui stanno progettando il nostro futuro digitale, gli itinerari dei nostri pensieri, i percorsi dei consumi culturali. Una volta alla settimana, nella grande sala dell'auditorium, i dipendenti incontrano i due fondatori, i trentacinquenni Sergey Brin e Larry Page, per una sessione di «democrazia aziendale» in cui tutto è permesso: domande indiscrete, nuove idee, lamentele, critiche. Si può rivoltare come un calzino ogni progetto in cantiere. Una regola d'oro: ciascuno deve riservarsi il 20% del proprio tempo di lavoro «per fare qualcosa che gli piace»; è la ricetta dell'eterna creatività, il segreto per vivere in una fucina permanente di innovazioni.

Oggi chiunque abbia un computer o un telefonino con connessione Internet (cioè la maggioranza della popolazione dei paesi sviluppati, compresi 300 milioni di cinesi) è abituato a cliccare l'argomento che lo interessa, un nome, una frase, e sa che in una frazione di secondo vedrà apparire sullo schermo un'infinità di link, di accessi a siti che contengono le informazioni desiderate. Ma questa fantastica fabbrica di interconnessioni tra i saperi nasce con un dna tipico della Bay Area di San Francisco: una controcultura radicale, trasgressiva, perfino anticapitalista.

Ex colossi dominanti come Aol e Yahoo, che pochi anni fa guardavano i ragazzini di Google

con superba sufficienza, si sono inchinati a usare la loro tecnologia. Google ha conquistato la stratosfera, le sue mappe del globo terrestre sono così accurate che le basi militari devono oscurarne i dettagli troppo precisi. Ha diffuso con successo il suo servizio di e-mail. Ha in corso la schedatura dell'intero genoma umano.

Eppure a Mountain View sono convinti che la loro sfida sia appena iniziata. «La mappatura integrale di migliaia di miliardi di pagine Internet non ci basta» mi dice Pederson «perché tanta parte dello scibile umano è ancora off-line, su carta, non è tradotto in forma digitale, è contenuto nelle biblioteche tradizionali, è segmentato in centinaia di lingue diverse. Il prossimo traguardo è questo: rendere accessibile, traducibile e consultabile all'istante tutto l'universo delle conoscenze che ancora non sono su Internet. Questo significa che a oggi abbiamo fatto appena il 5% del nostro cammino.»

In uno degli scherzi che costellano la sua comunicazione quotidiana, da Googleplex fu diffuso l'annuncio dell'apertura di una nuova filiale sulla Luna. Da allora l'ufficio del personale continua a ricevere curriculum vitae dai giovani laureati nelle migliori università americane che si candidano per quella sede. Sono convinti che Google sulla Luna presto o tardi ci andrà davvero, e vogliono arrivarci con i primi.

Nello stesso Stato della California, a qualche ora di autostrada più a sud, Orange County deve il suo nome a un clima beato che ne fece la capitale americana degli agrumi. All'agricoltura si sono aggiunti in seguito tanti altri business più lucrativi, e grazie alla vicinanza di Hollywood e Los Angeles, Orange County è diventata sinonimo di boom immobiliari, eccessi speculativi, crac finanziari. Nella primavera del 2009 a Orange County è naufragata la vita di Greg Hayworth, 44 anni, e della sua famiglia.

Con una laurea in Economia alla Syracuse University di New York, Hayworth si era trasferito sulla West Coast per fare l'agente immobiliare. Quando è scoppiata la bolla lui è stato doppiamente vittima: la sua attività professionale è franata di colpo; inoltre gli hanno pignorato la casa perché era rimasto indietro con le rate del mutuo. Quasi istantaneamente Greg, la moglie e i tre figli dall'appartenenza al ceto medio-alto sono sprofondati nell'esercito dei nuovi poveri. Come tanti altri ex appartenenti alla borghesia rovinati dal tracollo del 2008, gli Hayworth sono finiti a vivere in cinque in una stanza di motel, il modesto Costa Mesa Motor Inn. Un letto a due piazze diventa di volta in volta il loro tavolo da cena, o il ripiano di lavoro dove i ragazzi fanno i compiti dopo la scuola. A Orange County migliaia di famiglie vivono nei motel, l'affitto delle camere viene pagato da enti assistenziali. Project Dignity è una di queste associazioni caritatevoli, finanziata dall'obolo dei fedeli la domenica a messa. Per un pezzo di middle class californiana questo è quel che resta dell'american dream dopo la Grande Recessione: una stanza per cinque in uno squallido motel, pagata dall'elemosina.

Il campus di Google nella Silicon Valley, il motel Costa Mesa Motor Inn a Orange County. A poca distanza fra loro ci sono due estremi del mondo del lavoro: da una parte il Giardino dell'Eden della creatività, dall'altra l'inferno dell'insicurezza totale. Non sarà possibile uscire veramente da questa crisi senza avere affrontato questa disparità immensa, metafora di altre incongruenze che non sono solo americane. Dove trovare il punto di equilibrio?

Il futuro del lavoro non può prescindere da una lezione che abbiamo percepito durante questa crisi. Le recessioni, quando sono gravi e prolungate, sono devastanti quasi quanto le guerre. Negli anni Trenta l'economista austriaco Joseph Schumpeter coniò il concetto della «distruzione creatrice»: l'idea che l'economia di mercato deve passare attraverso queste fasi sconvolgenti e traumatiche, per partorire nuovi slanci di sviluppo e di innovazione. Certo, la distruzione può anche essere creativa, ma c'è una distinzione importante tra le vittime dei suoi danni. Quando un crac di Borsa riduce ai minimi storici il valore delle azioni, c'è sempre la possibilità che in futuro le quotazioni risalgano. Quando una spirale di bancarotte e insolvenze polverizza il valore di risparmi investiti in obbligazioni, gli ottimisti possono sperare in un successivo recupero dei mercati. Ma se la recessione espelle dall'attività milioni di lavoratori, l'effetto di lungo periodo è molto diverso. L'essere umano non è un pezzo di carta, un asset il cui valore dopo essere crollato

può risalire velocemente. I licenziamenti distruggono la fiducia, l'autostima, l'immagine di sé, l'allenamento al lavoro, all'interazione coi colleghi. Il saper fare di quei lavoratori si disperde. La loro fibra umana, il loro carattere, è sotto choc. La depressione — quella psichica — è in agguato. Un patrimonio fatto di anni di consuetudine a lavorare dentro una comunità, una rete di relazioni umane, può essere distrutto in modo quasi irreversibile. A differenza di altri «fattori produttivi» come il capitale e le tecnologie, l'uomo è una macchina delicata che può guastarsi o arrugginirsi in modo irreparabile. I danni inflitti dalla disoccupazione di lungo periodo non si ribaltano con la stessa dinamica con cui la Borsa può rimbalzare. Interi pezzi di società possono subire un impoverimento permanente dei loro talenti. Perciò la crisi ci costringe a riscoprire un imperativo della democrazia, la difesa del diritto al lavoro.

Con un'aggiunta importante per l'Italia, dove la protezione del lavoratore è stata pervertita da alcune corporazioni che l'hanno trasformata in inamovibilità, rendita parassitaria: «Il diritto al lavoro come garanzia dell'essere del lavoratore — di tutti i lavoratori, senza distinzioni né esclusioni — e non come diritto di proprietà su un determinato pezzetto del tessuto produttivo».

Sono le parole di Massimo D'Antona, il giuslavorista assassinato dai terroristi, che si batteva come Marco Biagi per avvicinare il nostro mercato del lavoro ai sistemi nordeuropei. Dove il diritto al lavoro diventa una politica attiva di investimento pubblico negli esseri umani, nella centralità degli individui: la risorsa che dobbiamo salvare a ogni costo dal turbine implacabile della distruzione creatrice.

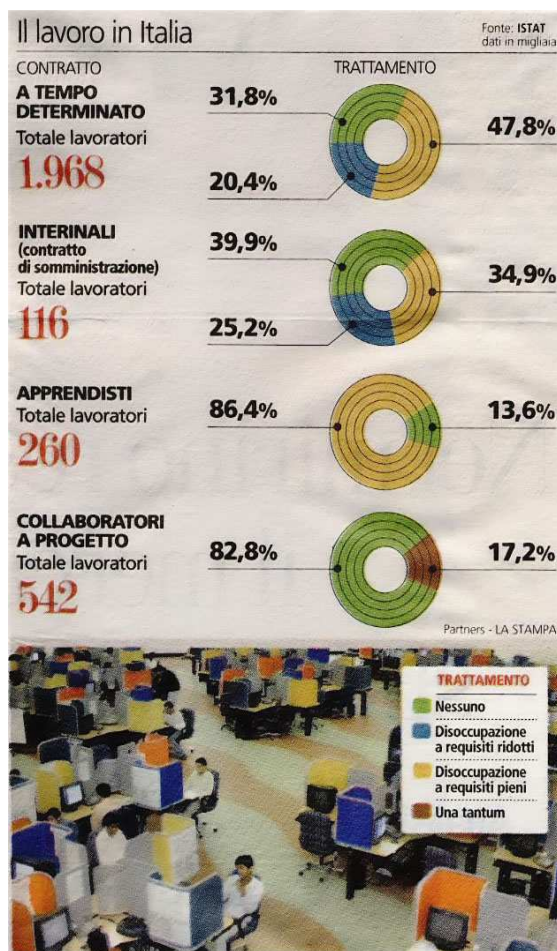


## Paolo Baroni, Senza rete 1,7 milioni di lavoratori.

La Stampa, 30 maggio 2009

Lo stock di cassaintegrati e disoccupati, avverte la Banca d'Italia, rischia di sfondare il tetto del 10% della forza lavoro. Ma quel che è peggio è che in caso di licenziamento quasi 1 milione e settecentomila persone è senza alcuna rete di protezione. Lavoratori precari, cocopro, apprendisti, ma non solo. Parliamo dell'11,6% della popolazione attiva, per i tre quarti occupata nel settore dei servizi, che anche dopo i recenti provvedimenti del governo non avrebbe alcuna copertura. Nè in caso di sospensione del lavoro, nè di cessazione del rapporto. Si tratta soprattutto di lavoratori dipendenti privi dei requisiti di anzianità aziendale o contributiva, dirigenti e lavoratori parasubordinati per i quali non sono previste indennità. Un lavoratore a tempo determinato su quattro, in tutto 547 mila persone, si trova in queste condizioni.

Così come i 468 mila inquadrati con contratti a tempo indeterminato. Poi c'è la galassia dei precari veri e propri: 39 mila lavoratori interinali, 35 mila apprendisti, e ben 542 mila persone tra collaboratori a progetto ed altri autonomi parasubordinati. Dopo i pesanti tagli già effettuati negli ultimi mesi dalle aziende, Bankitalia prevede un «ulteriore deterioramento del mercato del lavoro». La stima per quest'anno è che i due quinti delle imprese industriali e dei servizi con più di 20 addetti ridimensionino il personale. E tagli ancora più pesanti ci si aspettano dalle imprese più piccole. I primi a «saltare» saranno ovviamente i precari. «Per oltre 2 milioni di lavoratori temporanei - ha sottolineato ieri il governatore Mario Draghi - il contratto giunge a termine nel corso di quest'anno. Più del 40% è nei servizi privati, quasi il 20% nel settore pubblico, il 38% è nel Mezzogiorno».



La crisi, ha poi aggiunto, «ha reso più evidenti le manchevolezze di lunga data del nostro sistema di protezione sociale». Un sistema innanzitutto «eccessivamente frammentato», al punto che persone che svolgono lo stesso mestiere ricevono trattamenti differenti solo perché, ad esempio, uno lavora nel settore artigiano e l'altro in un'impresa più grande. Ci sono i lavoratori «scoperti» e, ancora, nel settore privato ci sono ben 800 mila occupati (ovvero l'8% della platea dei potenziali interessati) che ha diritto ad una indennità inferiore ai 500 euro al mese. Troppo misera per consentire una vita dignitosa, tanto più in quei nuclei familiari dove entra un solo stipendio «tradizionale» (28,4% del totale) o «atipico» (8,7%). Nel sistema italiano, infatti, durata e importo del trattamento sono molto differenti a seconda dei contratti che vengono applicati: la mobilità dei lavoratori a tempo indeterminato, dall'industria ai servizi, dura ben 22 mesi e appena 3 per gli apprendisti. La cassa

integrazione nella maggioranza dei casi arriva a coprire 12 mesi, ma per alcuni interinali si ferma a tre.

L'integrazione salariale può raggiungere l'80% dell'ultima retribuzione mentre l'indennità ordinaria arriva al 60%. Tradotto in soldoni fa 886 euro lordi al mese per chi ha uno stipendio inferiore ai 1917 euro e 1065 euro per chi supera questa soglia. «Su un totale di 10,6 milioni di lavoratori dipendenti a tempo pieno coperti dal sistema degli ammortizzatori sociali - si legge nel rapporto 2008 di via Nazionale - si stima che, in caso di disoccupazione, 7,8 milioni percepirebbero il trattamento massimo stabilito dalla normativa». A beneficiarne è il 79% dei lavoratori a tempo indeterminato ed il 32% di quelli a termine. Ecco perché, per dirla col governatore, serve una riforma «organica e rigorosa» degli ammortizzatori sociali. Per Draghi non si tratta di fare rivoluzioni: basta semplicemente ridisegnare e calibrare meglio gli strumenti che abbiamo già a disposizione, ovvero cig e indennità di disoccupazione, puntando a razionalizzare l'insieme degli strumenti e a rendere «più universali» i trattamenti. Il nostro Paese, infatti, non «dispone di uno strumento assistenziale che intervenga nei casi in cui i redditi da lavoro o altri sussidi non siano sufficienti al raggiungimento di standard minimi di reddito o consumo», e «gli istituti esistenti, non sempre ben disegnati al fine di alleviare il disagio delle persone più bisognose, trasferiscono alle famiglie povere un ammontare di risorse modesto nel confronto internazionale». Col bel risultato che, avanti su questa strada, non si fa altro che favorire la diffusione della povertà. Secondo Bankitalia assenza di redditi da lavoro e sottoccupazione determina la quasi totalità delle situazioni di indigenza. Anche la precarietà ha un suo peso considerevole: il 47% delle famiglie in cui sono presenti solo lavoratori «atipici» risulta infatti povera.