

SENTI, MA
QUANTO TI
PAGA ISO
ALL'ORA?

EH? BOH...
PERO' SO CHE
FUNGHI PIU'
PROSCIUTTO
E SCAMORZA
JE DEVI DA'
ALTRI DU' EURO

MAXOX



FORUM
DISUGUAGLIANZE
DIVERSITÀ

Parte II

UN LAVORO CON PIÙ FORZA PER CONTARE



A cura di Daniele Checchi e Lorenzo Sacconi

25 marzo 2019

Alcune dimensioni della diseguaglianza



Spostamento di reddito e di ricchezza da lavoro a capitale:
l'aumento della **produttività del lavoro non si accompagna all'aumento della quota del lavoro sul valore aggiunto.**

Aumento della diseguaglianza tra i redditi di lavoro: aumento della quota di reddito verso le posizioni dirigenziali e le professioni tecnologiche e finanziarie (che prestano servizi alle posizioni manageriali).

La probabilità di avere lavori ad alto reddito è correlata alla probabilità essere nella parte alta dei possessori di capitale di finanziario e relazionale (viceversa certi lavori ad altro reddito danno accesso a capitale finanziario e **relazionale**).

La strategia della redistribuzione



I limiti della **re-distribuzione**: per quanto elevata la tassazione non può recuperare l'eccessiva disuguaglianza nei redditi di mercato.

Inoltre se il mercato crea gruppi eccessivamente forti interni (in termini di capitale, reddito, influenza e riconoscimento) essi saranno in grado di impedire la redistribuzione.

In alternativa intervenire sulla **pre-distribuzione**: distribuire equamente risorse e diritti che danno forza negoziale e la capacità di prendere decisioni nell'impresa ove si forma la ricchezza e il reddito (per esempio dare alta qualificazione a tutti i lavoratori supporta il potere negoziale – ma occorre avere diritti e potere: vedi democrazia economica)

Un salario di base decente: una questione di giustizia



Un sostegno istituzionale (un diritto legale) al salario minimo, laddove il potere negoziale e la democrazia economica non arrivano (settori marginali dell'economia) incide sulla distribuzione di beni sociali primari.

Essi includono una equa distribuzione del reddito e delle opportunità decenti di lavoro (come base del rispetto di sé).

Quand'anche la distribuzione sia diseguale, questa diseguaglianza deve essere la minima necessaria, ovvero quella che garantisce al massimo grado il mutuo vantaggio (da cui il **salario garantito deve essere il massimo tra i minimi** associati alle diseguaglianze retributive).

La proposta: un salario minimo garantito



Una quota crescente di lavoratori (giovani, donne e immigrati) non accede ad alcuna forma di tutela collettiva, e quindi subisce le condizioni dettate dal datore di lavoro.

Questa area di lavoro non protetto va allargandosi, grazie alla frequente stipula di contratti “pirata”, che cancellano la maggioranza delle tutele accessorie.

Occorre un’azione congiunta, che in primo luogo **rafforzi la contrattazione sindacale** (estendendo per via legislativa i contratti nazionali siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative), e quindi permetta di **tutelare le prestazioni lavorative che non ricadono** all’interno di questi confini (l’introduzione di un minimo salariale orario fissato per legge, e adeguato periodicamente da una commissione di esperti in rappresentanza delle parti sociali).

La proposta: un salario minimo – possibili obiezioni

1. il salario minimo fissato ad almeno 10 euro, il 90% del salario mediano attuale, sarebbe un livello troppo alto.

Noi non lo crediamo e comunque la responsabilità finale della fissazione del salario minimo va lasciata ad una commissione di esperti con il coinvolgimento delle parti sociali.

2. Il salario minimo creerebbe disoccupazione e lavoro nero

Ogni prezzo imposto nel mercato può produrre effetti di questo tipo: per esempio il reddito di cittadinanza sarà un prezzo di riferimento (nessuno vorrà lavorare per meno di 780 euro mensili!). Nel lungo periodo, è evidente che imprese non in grado di pagare quel salario gradualmente scompariranno, mentre si affermeranno le imprese che hanno una produttività in grado di reggere quel prezzo. Questa è la vera scommessa del salario minimo.

La proposta: un salario minimo – possibili obiezioni

3. La scelta di non introdurre alcuna differenza tra Nord e Sud sarebbe iniqua a causa della diversa produttività e del diverso costo della vita.

Sul piano dei consumi alimentari al Sud il costo della vita è in genere inferiore, ma quando si include il costo dell'abitazione, il costo della mobilità e il costo della assistenza sanitaria le distanze possono ridursi o addirittura azzerarsi.

Già oggi esiste un unico contratto salariale tra macroregioni e un divario nelle retribuzioni di fatto grazie alla contrattazione decentrata.

La seconda proposta:

**I CONSIGLI DELLAVORO E DI
CITTADINANZA NELL'IMPRESA**

PRE-DISTRIBUZIONE CIOÈ CAMBIARE IL GOVERNO DI IMPRESA

- Negli ultimi 30 anni la dottrina del «massimo valore per gli azionisti» ha dominato ogni decisione di impresa
 - perdita di «peso» del lavoro
 - Anche le **diseguaglianze tecnologiche** dipendono da **chi monopolizza** i diritti di sfruttare l'innovazione
- Passare a un approccio che attribuisca **più peso agli stakeholder** non finanziari, in primis i lavoratori
- Ci sono **ottime ragioni di efficienza** per farlo : sostenere i molteplici investimenti in capitale umano, non permettere l'abuso di autorità
 - La stessa **crescita dell'impresa** ne trarrebbe beneficio
- **Ma**

La novità della nostra impostazione: IL GOVERNO DI IMPRESA E' UNA QUESTIONE DI GIUSTIZIA SOCIALE

- La dottrina del «valore per gli azionisti» **non** si è affermata per la sua efficienza
 - imprese condotte in base a modelli diversi (Germania o Giappone), sono sempre state **più efficienti**
- Ciò che è prevalso è un' **ideologia**: che **il diritto di proprietà sull'impresa** fosse fonte di «priorità» e indice del «merito».
- MA per affermare un principio di **giustizia sociale più ampio** dobbiamo riconoscere un limite anche in chi non ha mai accettato l'egemonia neoliberale: **che la «giustizia sociale» si fermasse al di qua delle Colonne d'Ercole del governo d'impresa**

Il governo di impresa è una questione di giustizia sociale (2)

- Al di là delle «risorse», la giustizia è nell'uguaglianza delle capacità di funzionare anche **entro il mercato** (imprese)
 - **capacità** come formazione di **skill**
 - ma anche **capacità come «diritto di scelta» di utilizzare tali skill per «funzionare bene»** nel lavoro e nell'impresa
- La **libertà positiva** come **capacità** di realizzare i propri funzionamenti è l'**autonomia** del lavoratore, e limita il **potere** che si può esercitare su di lui
- L'impresa dovrebbe essere un luogo in cui si esercita un governo (*governance*) **limitato e legittimo**, e in cui si riconosce l'**uguale cittadinanza nell'impresa** per gli stakeholder

La proposta in breve : CLC (1)

- Traiamo insegnamento dall'esperienza di altri paesi (Germania, Austria, Olanda) : i *work council* come mezzo di partecipazione dei lavoratori al **governo dell'impresa** ,
 - Al di fuori del CdA , e dunque **sottratti** sia al vincolo al perseguimento dell' «interesse sociale» come oggi definito,
 - Ma nondimeno **legalmente parte degli istituti di governo dell'impresa** per i poteri e dei diritti di varia natura (informazione, consultazione)
- Con un **collegamento istituzionalizzato** con **l'organo amministrativo di vertice (CdA)**

La proposta in breve: CLC (2)

- **Peculiarità rispetto alle esperienze europee :**
 - **unificazione** nel consiglio del lavoro **di tutti i lavoratori** che contribuiscono alla creazione di valore (o del distretto produttivo) **indipendentemente dalle forme contrattuali,**
 - la “**voce**” data nel CL ai rappresentanti di **altri stakeholder** (Comunità locali, consumatori, utenti)
- La denominazione più appropriata è perciò **Consigli del Lavoro e di Cittadinanza nell’ impresa (CLC).**

a) Dove?

- Nel caso tipico il CLC è collocato a **livello della singola impresa** e fa parte del **sistema di governo interno**.
- Ma per **coinvolgere i lavoratori di piccole imprese** si prevedono varianti :
- (i) il CLC può essere collocato a **livello distrettuale** e sostenuto organizzativamente dalla locale **Camera di commercio**;
- (ii) la collocazione può essere a **livello di rete o supply chain**, e sostenuto dall'impresa che costituisce il principale contraente

b) Chi sono rappresentati/eletti?

- **non solo** i lavoratori dipendenti dell'impresa, **ma** anche **tutte le altre** categorie di lavoratori (ad es. lavoro autonomo o parasubordinato, collaborazioni coordinate e continuative).
- **Inoltre** sono rappresentati/eletti nel CLC i lavoratori operanti nelle imprese inserite nella catena di sub-fornitura o della rete dell'impresa principale
- **Infine** per imprese di dimensioni maggiori (per una quota minoritaria) i consumatori e i cittadini su cui ricadono gli effetti esterni ambientali.
- Il CLC può funzionare in due composizioni diverse, una ristretta ai soli lavoratori, e una allargata a tutti gli stakeholder in relazione alle diverse materie trattate

d) Che cosa? diritti e poteri

- **Tre tipi di materie di decisione:**

A) Materie di carattere **generale e strategico**;

B) Materie che attengono **alle condizioni generali dei lavoratori**;

C) Materie che riguardano **le conseguenze delle strategie sulla condizione di gruppi di lavoratori**

- **Tre tipi di diritti /poteri**

- Su tutte le materie **diritti di informazione**

- Sulle materie **A e B diritto di consultazione** e proposta alterativa con obbligo di risposta

- Sulle materie **C diritto di veto e obbligo di consenso**

C'è ragione per cui il sindacato si debba preoccupare? **NO**

- Piuttosto potrebbe lavorare **con due mani** anziché una sola (mentre l'altra è legata dietro alla schiena)
 1. **continuare** a svolgere le proprie **funzioni contrattuali** nazionali e decentrate,
 2. Ma anche **organizzare la partecipazione** dei lavoratori all'interno degli organi di governo dell'impresa, attraverso la selezione e l'elezione dei **propri candidati** nel CLC
- Purché sia chiaro che i CLC fanno parte **degli organi istituzionali dell'impresa**, NON forme alternative di rappresentanza sindacale (che resta **indipendente**)

Intervenire prima che si dica «non c'è alternativa», esempi:

- **Innovazione tecnologica digitale e AI e riorganizzazione del lavoro;**
 - **Welfare aziendale**, (assenza di strategie volte all'integrazione col welfare locale;
 - **Adozione di tecnologie digitali che facilitino il controllo dei lavoratori;**
 - **Parte variabile del salario**, e in particolare la decisione se e quando erogarla in base all'andamento dell'impresa.
 - **Divari remunerativi** all'interno dell'impresa
- Su queste decisioni il sindacato **non può influire prima** che l'impresa abbia definito i suoi orientamenti, e prima che diventino oggetto di contrattazione (cioè troppo tardi), **perché non sta dentro** agli organi decisionali dell'impresa.

Sostegno al potere negoziale del lavoro

- Il CLC mette i lavoratori e gli stessi sindacati, **presenti** nel CLC, in condizione di **preparare per tempo strategie, proposte alternative o azioni,**
- Rende effettivo il diritto di informazione dei rappresentanti dei lavoratori **“in tempo utile”**
- **Ma preventivamente** impedisce che il management dell'azienda faccia proposte inaccettabili (ultimatum)
- Permette al sindacato di **offrire rappresentanza** a «tutti i lavoratori»
- E di battersi **per la democrazia economica nell'impresa** con un contenuto concreto

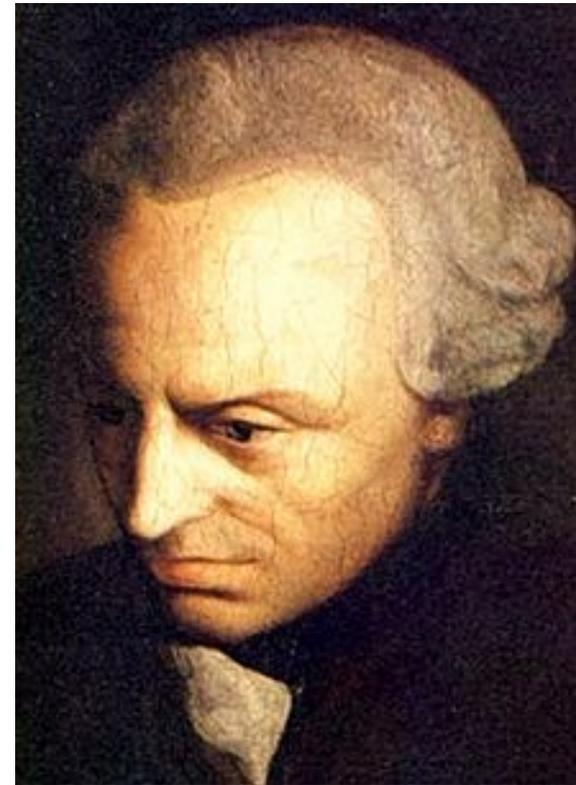
In conclusione: è stato detto che, richiamando il tema dell'autonomia del lavoratore, la nostra proposta sia ispirerebbe a un grande sindacalista italiano

- C'è del vero.....



Ma essa risale molto più indietro al padre dell'idea di «autonomia» come caratteristica in cui si realizza l'uguaglianza morale

- **Con Kant noi oggi diciamo che il governo di impresa dovrebbe trattare ogni lavoratore, ogni stakeholder, oltre l'azionista o il manager, «non solo come mezzo, ma sempre anche come un fine a sé stesso»**

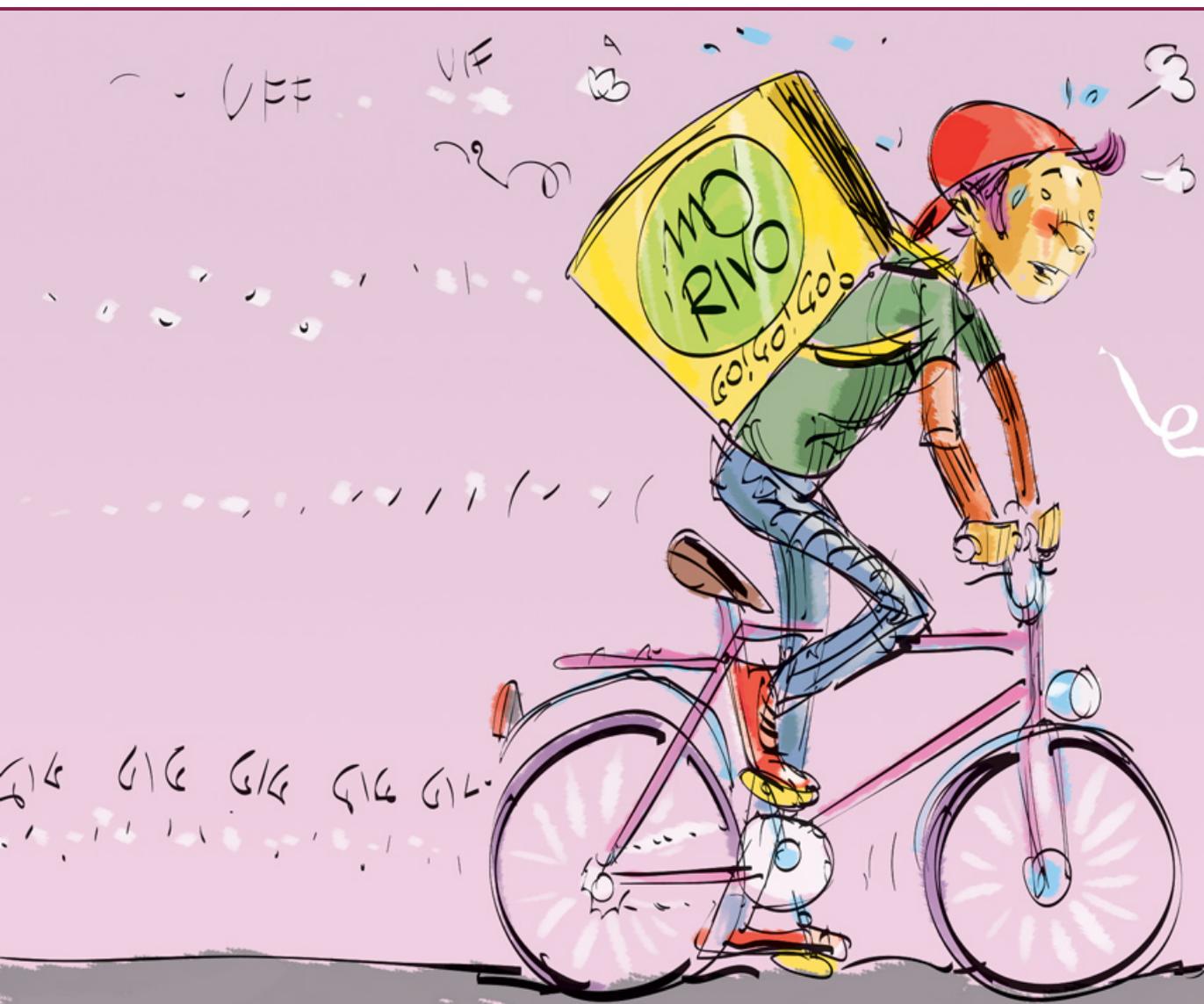


La proposta. Quando il lavoro controlla le imprese: più forza ai Workers Buyout



FORUM
DISUGUAGLIANZE
DIVERSITÀ

Si propone di realizzare alcuni interventi mirati che consentano allo strumento dei Workers Buyout (WBO) – l’acquisto dell’impresa in crisi o in difficile transizione generazionale da parte dei suoi lavoratori e lavoratrici – di essere utilizzato in maniera più diffusa in Italia: rafforzare la formazione dei lavoratori e lavoratrici nel momento dell’assunzione del nuovo ruolo; agevolare fiscalmente i mezzi finanziari investiti da lavoratori e lavoratrici; accelerare l’opzione WBO al primo manifestarsi dei segni di crisi.



SENTI, MA
QUANTO TI
PAGA ISO
ALL'ORA?

EH? BOH...
PERO' SO CHE
FUNGHI PIU'
PROSCIUTTO
E SCAMORZA
JE DEVI DA'
ALTRI DU' EURO

MAXOX