LOTTA ALLE DISEGUAGLIANZE E WELFARE AZIENDALE. IL COMPITO DELL'IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE

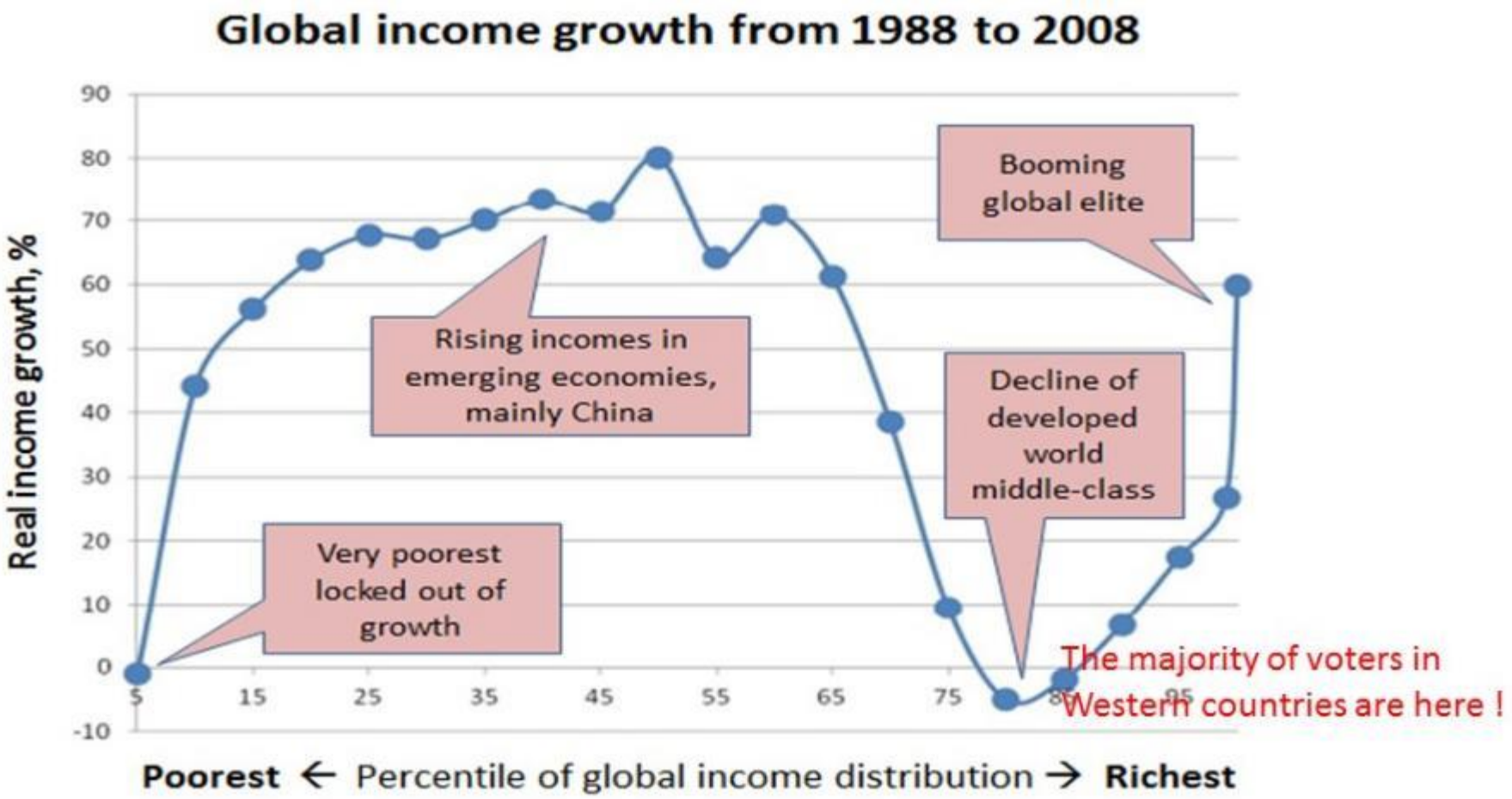
Lorenzo Sacconi

Università di Milano ed EconomEtica

Le diseguaglianze di nuovo al centro dell'attenzione

- Un lungo «sonno della ragione», imposto dal prevalere dei dogmi neoliberali: la globalizzazione avrebbe portato benefici per tutti,
- gli ultimi trent'anni di globalizzazione hanno creato una classe media nei paesi di recente sviluppo o in via di sviluppo (India , Cina ecc)
- tuttavia nei paesi sviluppati l'aumento della diseguaglianza è stato impressionante.
  - le categorie **medio basse** per reddito e ricchezza non hanno ricevuto apparentemente **alcun benefico** in termini di **incrementi**,
  - **vertiginoso** è stato il miglioramento della ristrettissima minoranza che partiva già da posizioni di vantaggio, e ha ulteriormente aumentato il distacco sia dal punto di vista del reddito da lavoro che del controllo sulla ricchezza patrimoniale e di capitale

L'elefante di Milanovic



Alcune dimensioni della diseguaglianza

- Spostamento di reddito e di ricchezza **da lavoro a capitale**
  - L'alta produttività del lavoro non si accompagna all'aumento della quota del lavoro
  - Questo **non è ovvio** (poco lavoro in relazione a molto capitale implicherebbe una remunerazione più elevata del lavoro)
- Aumento della diseguaglianza **tra i redditi di lavoro**: aumento della quota di reddito **verso le posizioni dirigenziali e le professioni t**ecnologiche e finanziarie (che prestano servizi alle posizioni manageriali)
- La probabilità di avere **lavori ad alto reddito** è altamente **correlata** alla probabilità **essere nella parte alta dei possessori di capitale** di finanziario e sociale (viceversa certi lavori a altro reddito danno accesso a capitale)

Spiegazioni in parte divergenti

- La discussione sulle cause della diseguaglianza contemporanea è ampia e vi si incontrano tesi apparentemente diverse
  - Una tesi suggestiva: e’ un **capitalismo meritocratico**?
    - Non c’è più netta separazione tra capitale e lavoro: i capitalisti sono anche i lavoratori meglio pagati e viceversa.
    - E’ perché se lo meritano col lavoro? Apparenza ideologica.

La tesi del capitalismo patrimonialista

- la disuguaglianza crescente in tutti i paesi occidentali si spiega con un tasso di accumulazione del capitale (tutta la ricchezza immobile e mobile posseduta da poche famiglie) **molto più rapido** che il tasso di crescita dell'economia (Piketty)

$$r > g$$

- Cioè il contributo del capitale alla crescita economica è inferire al tasso di accumulazione della ricchezza
- **capitalismo patrimonialista** (con effetti del trasferimento ereditario della ricchezza sulla accumulazioni)
- le professioni con alto reddito da lavoro sono le stesse che hanno un controllo sul capitale (super-manager, finanza)

La tesi del ruolo della tecnologia

- **correlazione** tra alti redditi da lavoro e settori ad alto contenuto **tecnologico**
  - la **spiegazione** potrebbe essere che le professioni tecnologiche danno maggiore remunerazione (lavoro e capitale) ? **In parte è vero**
  - ma la concertazione degli **alti redditi da lavoro e da capitale** è troppo elevata (1%) per avere come sola spiegazione il **settore** tecnologico (con molti più addetti che non stanno nell 1%)

- La remunerazione dei redditi da lavoro più alti **non è solo questione di conoscenza e innovazione**
  - Alcuni ruoli si **autoassegnano** la remunerazione (finanza)
  - Conta la **proprietà e il controllo** sull'innovazione e i benefici che ne derivano
  - Questo è **indipendente dal merito** (talune innovazioni come la IA replicano intelligenze altrui)

I dati sulla diseguaglianza di reddito e ricchezza in Italia (Franzini et al.)

- forte diseguaglianza dei redditi da lavoro si salda (nelle mani delle stesse persone) alla **ancora maggiore disuguaglianza del reddito da capitale** (più concentrato)

➢ ma **l'istruzione non** spiega questo fenomeno (a parità istruzione ci sono ex post differenze di reddito e ricchezza elevate) ,

- Piuttosto contano le condizioni della famiglia di **partenza** (reddito e ricchezza) e le **relazioni** della famiglia di partenza
- perciò è il **capitale (economico e sociale**) che influisce sull'ottenimento di una **posizione di lavoro meglio remunerata**.

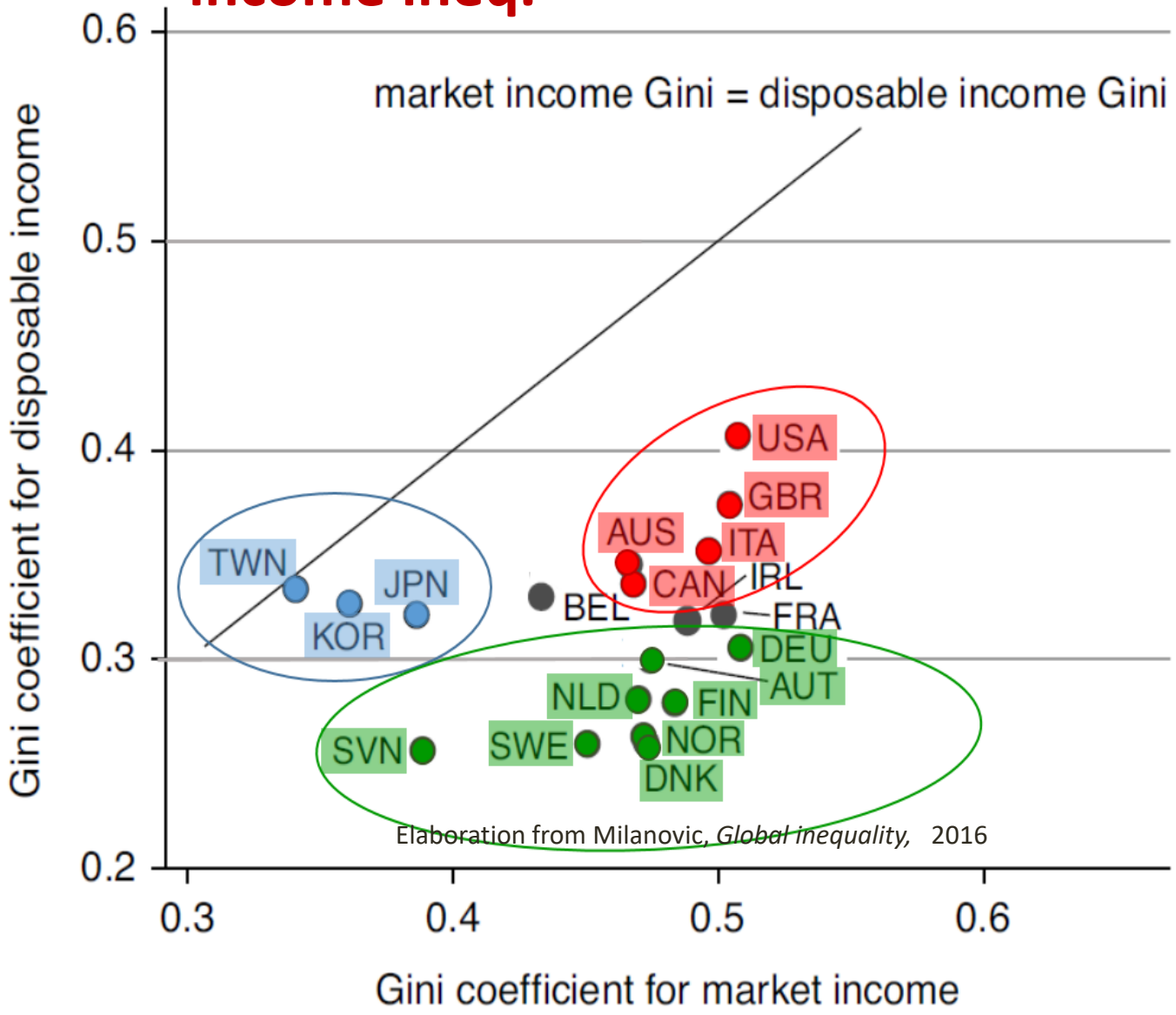
la spiegazione più interessate: controllo sull' innovazione

- associazione di alta remunerazione da lavoro e da capitale **deriva dal controllo sul capitale e sulle decisioni che danno accesso al residuo**
  - manager e professionisti molto pagati sono anche quelli che detengono il controllo della ricchezza economica,
  - e così lavoro molto remunerato è quello di chi controlla le decisioni sull'innovazione tecnologica (brevetti) o le decisioni di investimento finanziario.
- **Solo apparente natura meritocratica della diseguaglianza** .
- In realtà **ottiene posizioni** apparentemente associate al merito **chi ha accesso al controllo del capitale e della ricchezza** (ad esempio i brevetti) e in tal modo accede a posizioni e qualifiche che **incrementano ulteriormente la disugu**aglianza
  - (basta pensare all'accesso alle università di elites americane, nei settori business, law school e medical school, che hanno cessato di operare come ascensore sociale).

Nonstante il peso della redistribuzione sono determinanti le diseuaglianze di mercato

- La relazione tra diseguaglianza prima delle tasse e diseguaglianza dopo le tasse serve a comprendere se il meccanismo classico della redistribuzione possa essere sufficiente per contenerla.
- Analizzando congiuntamente la diseguaglianza di reddito di mercato e quella dopo le tasse, si osserva che:
  - per quanto il regime di tassazione abbia un considerevole effetto (è evidente l'effetto riduzione in molti paesi centro europei e scandinavi)
  - tuttavia non è mai il fattore determinate, ovvero l'effetto principale lo ha il livello di diseguaglianza di mercato o (per così dire) primaria

The relation market income ineq./ disposable income ineq.



Elaboration from Milanovic, *Global inequality*, 2016

Along the diagonal blue countries with post taxes ineq. = market ineq.

On the right countries with higher market ineq.

Red countries have high post taxes ineq.
Green countries have lower post taxes ineq.

Sembrano emergere tre profili

a) **Il profilo dello "shareholder value"** : larghissima disuguaglianza dei redditi di mercato e bassa incidenza della tassazione (dopo le riforme neoliberali UK e Usa)

b) **Profilo dell'europa centrale e scandinava** : la redistribuzione cnta molto , ma anche la disuguaglianza di mercato è minore

- Paesi con una tradizione socialdemocratica e di partecipazione dei lavoratori (SVN, SWE, NDL, AUS, NOR, DNK)
- **La Germania è un eccezione**

c) **Capitalismo asiatico: minore diseguaglianza di mercato e minire tassazione (prima e dopo e tasse resta ivariata)** .

C e B sono a lungo stati caratterizzati da modelli di governo alternative che rimangono in funzione nelle imprese più importanti, produttive e ad alto impiego di conoscenza

La strategia della pre-distribuzione

- I limiti della re-distribuzione: per quanto elevata la tassazione non può recuperare l'eccessiva diseguaglianza nei redditi di mercato,
- inoltre se il mercato crea gruppi eccessivamente forti interni di capitale reddito e riconoscimento essi saranno in grado di impedire la redistribuzione
- in ogni caso è arrivare dopo che i guai sono stati generati (un lavoro di Sisifo)

La strategia della pre-distribuzione

- 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 iI reddito
  - Intervenire sulla qualificazione di tutti i lavoratori (potere negoziale)
  - Ma la qualificazione non basta occorre avere diritti e potere (democrazia economica
- L'allocazione di potere nelle decisioni residuali nell'impresa e nelle scelte distribuzione del valore
- Al di là delle risorse, la giustizia è nell'uguaglianza è nelle capacità di funzionare
  - Non solo istruzione e skill
  - Ma libertà positiva di scegliere di funzionare

Può il welfare aziendale essere un perno della strategia pre-distributiva?

- **Apparentemente si,** poiché sembrerebbe un modo per distribuire il valore creato a vantaggio dei lavoratori
- **Ma ci sono molti dubbi**
- **1) Finanziamento: se è basato essenzialmente sulle detrazioni fiscali** (finanziare 2016-2017) per un' offerta sostitutiva di quella pubblica, si tratterebbe di **una partita di giro** dalla fiscalità generale, che finanzia il welfare, a una pari quantità di finanziamento privato (detraibile dall'imposta).
  - ma con due differenze (che implicano maggiori diseguaglianze)
    - Il finanziamento privato **non è universalista** e non si rivolge ai maggiormente svantaggiati
    - se dovesse togliere dal welfare pubblico la parte più esigente degli utenti porterebbe alla **dequalificazione settore pubblico**

Possibili obiezioni (2)

2) **Problema di giustizia sociale**:

- Il welfare aziendale è legato al successo aziendale e anche al contributo dato dall'impresa
- Ma esiste una distinzione tra **livello costituzionale e livello** post-costituzionale
  - Al **primo livello** si collocano beni sociali principali , capacità fondamentai o bisogni
  - Questi **non dipendono dal merito o dal contributo**, e devono essere uguali per tutti , vengono prima dei contributi
- Se il welfare aziendale distribuisse in modo sostitutivo tali beni, allora ci sarebbe accesso a beni costituzionali in base al contributo dato o alla ricchezza aziendale , anziché riconoscere che **vengono prima del contributo**.
- La stessa **detassazione della parte variabile non** è **affatto equa**, mentre sarebbe naturale non tassare la remunerazione di base che configura un diritto base di accesso a reddito e ricchezza.
-

Possibili obiezioni (3)

3) Segmentazione del mondo del lavoro :

- Varietà delle forme contrattuali intere alle aziende e nella rete ,indotto o supply chain della stessa azienda.
- La forma contrattuale riflette la «forza negoziale»
- welfare aziendale rifletterebbe la segmentazione del modo del lavoro mentre dovrebbe essere indipendente e venire prima della sorte nel mercato

Possibili obiezioni (4)

4) **Autonomia.** Se l'offerta di servizi di welfare è data paternalisticamente dall'azienda senza effettiva partecipazione , viene meno una componente essenziale del welbeing; cioè il **sostegno alle capacità (capabilities) come libertà di scegliere come funzionare**

- Sono molteplici le dimensioni dei funzionamenti (a men che non siano quelli fondamentali) (ad esempio cultura e istruzione, forme di mobilità ecc)
- Se è l'impresa a scegliere al posto del lavoratore questo riduce il valore di benessere

5) **Distorsione dell'impresa sociale**: siccome per questi servizi di welfare ci sarebbe un**' offerta di mercato,** si generano forme di impresa for profit anziché imprese sociali che operano per l'interesse generale

Diverso giudizio se il welfare aziendale avviene nel contesto dell'impresa socialmente responsabile

- CSR non è fare politiche discrezionali ma un modello di governo e di gestione di impresa
  - Definizione
  - Necessità di diritti di partecipazione
  - Proposta recente CLC
- Implicazioni per il welfare aziendale

Il modello dell'impresa socialmente responsabile: governance multi-stakeholder e democratica

- L'impresa **socialmente responsabile** persegue come funzione obbiettivo la **creazione e distribuzione equa di valore tra tutti suoi stakeholder.**

- La sua governance è "**estesa**" :

- i **doveri fiduciari** di coloro che al suo interno esercitano autorità (imprenditore, amministratori, manager) sono **estesi** dai doveri fiduciari nei confronti dei **titolari della proprietà** ad analoghi (anche se non di necessità identici) **doveri fiduciari** verso tutti gli **stakeholder**

Efficienza ed equità:

- **Un governance estesa bilancia** :
  - Il dritto di **decisone residuale** allocato agli stakeholder che hanno investimenti più importanti a rischio (proprietà).
  - **Con i doveri fiduciari dell'impresa verso gli stakeholder non controllanti**, cioè gestire in modo da consentire loro di appropriarsi di una equa parte del surplus.
  - Tali doveri devono essere protetti **da diritti di partecipazione o di informazione** più o meno estesi quanto più **sono specifici e idiosincratic**i gli interessi degli stakeholder non proprietari

Il governo di impresa è una questione di giustizia sociale

- 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'impre**sa**
- La **libertà positiva** come **capacità** di realizzare i propri funzionamenti è l'a**utonomia** 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 tutti quegli stakeholder che vi hanno relazioni organizzative e interessi vitali in gioco

La proposta del Forum DD: consigli del lavoro e della cittadinanza nell'impresa (CLC)

- **Traiamo insegnamento dall'esperienza di altri paesi (Germania, Austria, Olanda) :** i *work council* come partecipazione dei lavoratori al **governo** dell'impresa ,
  - al di fuori dal CdA , e dunque **sottratti** 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, espressione vincolante di pareri, veto, co-decisione)
- Con un **collegamento istituzionalizzato** con **l'organo amministrativo di vertice (CdA)** tramite rappresentanti che partecipano al consiglio di amministrazione in rappresentanza del CLC

La proposta in breve: CLC

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

CLC: diritti e poteri

- **Tre materie di decisione**

A) **Materie di carattere generale e strategico** (qualità dei prodotti o servizi, investimenti, ricerca, partecipazioni finanziarie, assetto del management ecc.).

B) **Materie che attengono alle condizioni generali dei lavoratori** (organizzazione del lavoro, salute, welfare aziendale, ecc.)

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

- **Tre tipi di diritti /poteri**
  - Su tutte le materie **dritti di informazione** in «tempo utile»
  - 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**

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

- **Innovazione tecnologica digitale e AI** e **riorganizzazione del lavoro (**con conseguenti **impatti occupazionali** e sull'organizzazione 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 erogare tali premi in relazione 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.

Implicazioni per il welfare aziendale:

1) rispetto dell’autonomia

- la partecipazione dei lavoratori alla deliberazione via consigli sulle politiche di welfare aziendale (tipo dei servizi ecc.) garantirebbe l'autonomia e l'autodeterminazione dei lavoratori
- sarebbe coerente con **la prospettiva delle capacità**, che permea tutta la democrazia economica, prima ancora che le particolari politiche di welfare
- il lavoratore avrebbe la **libertà positiva** di scegliere servizi integrativi al welfare di base volti ai suoi funzionamenti

2) uguale trattamento per tutti i lavoratori legati all'impresa

- la partecipazione al consiglio di tutti i lavoratori di un distretto o della catena di fornitura di una grade azienda, consentirebbe che il welfare aziendale sia condiviso tra almeno tutti i lavoratori di un distretto o di una impresa, **indipendentemente dalle forme contrattuali** (lavoratori a tempo parziale, finti autonomi e collaboratori, ride , lavoratori esternalizzati ecc.) .
- L'impatto sulla diseguaglianza tra i lavoratori (almeno quelli hanno rapporto con la stessa impresa o distretto industriale) sarebbe volto in senso positivo

3) Integrazione col welfare territoriale e la cittadinanza sociale

- l'integrazione della partecipazione dei lavoratori con quella dei cittadini (che nei consigli parteciperebbero alle attività di consultazione) porterebbe naturalmente all'integrazione del welfare aziendale nel welfare territoriale
- ad esempio col sostegno a forme di viabilità sostenibile, di lotta al danno ambientale e alle conseguenze nocive sulla salute, con l’integrazione dei nidi aziendali nella rete dei servizi aperti al territorio
- rapporto con imprese sociali che possono offrire assistenza sanitaria e socio assistenziale o servizi culturali a tutti ecc..
  - Cioè sviluppando vere imprese sociali la cui funzione è perseguire interessi generali e scopi di equità sociale

3) Effetti sulla giustizia sociale in generale

- l'integrazione del welfare aziendale con politiche di welfare territoriale ridurrebbe il rischio che diritti sociali fondamentali di tutti vengano scambiatati con la remunerazione della parte variabile del salario delle imprese più produttive, poiché il welfare aziendale tornerebbe a vantaggio di tutti i cittadini almeno di un certo territorio
- Perciò il welfare aziendale, anche se interviene sulla distribuzione di beni sociali fondamentali e capacità fondamentali, si porrebbe al servizio **di tutti almeno in un territorio**

3) Effetti sulla giustizia sociale in generale (2)

- D’altra parte il welfare aziendale sarebbe una politica di partecipazione al valore creato dall’impresa e agli utili e cioè di giustizia distributiva tra gli stakehodler dell'impresa
- **non sarebbe limitato all'utilizzo degli incentivi fiscali** e quindi non sarebbe una partita di giro tra fiscalità generale a spesa privata defiscalizzata,
- cioè aggiungerebbe effettivamente risorse alla spesa per il welfare

Una base comportamentale per il ruolo della democrazia industriale nel garantire il risarcimento equo contro la sfortuna nel lavoro

- **L'economia comportamentale** consente di prevedere che i lavoratori che sono favoriti dal caso rispetto ai loro colleghi, per il fatto di lavorare in una impresa che offre maggiore accesso a opportunità di ricavare un reddito, **sarebbero disposti** a rettificare tali benefici arbitrari, separando il beneficio derivabile da equi mezzi di porduzione dalla parte derivante da mezzi diseguali e ingiustificati, e **condividere i benefici derivanti da questi ultimi**
- **Esperimento di laboratorio**
  - Distribuzione casuale delle risorse per lavorare
  - lavoro che utilizza i mezzi e genera un outcome comune
  - E quindi decisione di distribuzione unilaterale da parte di ciascun partecipante (attuazione casuale)

Una base comportamentale.....

- Se si presuppone una deliberazione imparziale sui principii distributivi prima di conoscere l'allocazione casuale delle risorse
- I partecipanti scelgono

a) ex ante la regola di egualitarismo liberale: ciò che è ottenuto con dotazioni legittime è appropriato individualmente , ciò che è ottenuto con dotazione diseguali arbitrarie va ri-condiviso

b) Ex post quando decidono individualmente la divisione, ottemperano a LE anche se non hanno un interesse immediato a farlo

- La deliberazione imparziale è quello che accadrebbe in un consiglio che sia effettiva sede di democrazia deliberativa
- La spiegazione è che la deliberazione imparziale sviluppa motivazioni tipo «senso di giustizia» e preferenze di conformità

Conclusione

- Il welfare aziendale può essere un perno della strategia di pre-distribuzione contro le diseguaglianze ammesso che si inserisca nel contesto di una riforma del modello di governo dell'impresa che va nella direzione dell’impresa socialmente responsabile e governata con la partecipazione dei lavoratori e la voce degli stakeholder