

## **AZIONI AI DIPENDENTI: NÉ STATO, NÉ MERCATO**

La cogestione non risolve le questioni di democrazia economica

(\*)

*Gustavo Visentini*

Negli indirizzi culturali e politici che propongono la partecipazione dei dipendenti alle aziende possiamo cogliere due obiettivi. Rendere partecipe la comunità aziendale alle decisioni d'impresa per una più compiuta democrazia nella gestione dell'economia; rendere direttamente partecipe la comunità aziendale dei risultati dell'impresa, per maggiore giustizia sociale e anche affinché il dipendente sia più fedele nel collaborare con la proprietà. La cogestione, cioè la partecipazione dei rappresentanti dei dipendenti alla amministrazione della società, vorrebbe rispondere al primo obiettivo; l'assegnazione di azioni ai dipendenti al secondo obiettivo.

Discutiamo della cogestione. La democrazia non è soltanto nella partecipazione alle decisioni comuni secondo criterio maggioritario. L'accordo contrattuale è democratico se i contraenti dispongono di pari forza. La democraticità del potere non dipende soltanto dal suo fondamento elettivo, ma anche dalla sua soggezione alla legge. Nello Stato democratico è il potere politico, deputato alla cura degli interessi generali della comunità, che deve avere fondamento elettivo, e la democrazia è nel primato della legge. Quando gli interessi sono particolari e contrapposti è il contratto che meglio, nella libertà delle parti, compone il conflitto;

mentre a risolvere il conflitto non è adeguata la decisione a maggioranza, dove la minoranza resta schiava. La spa esprime il potere del capitale nella gestione dell'impresa, quindi l'interesse di una delle componenti della comunità socio-economica aziendale. Altra componente è il lavoro. Le due componenti sono in conflitto, ed è l'accordo lo strumento di composizione degli interessi, non il meccanismo deliberativo secondo principio maggioritario. La democrazia economica si ottiene con la soggezione alla legge delle due parti, così come è la soggezione alla legge che protegge gli altri valori coinvolti nella gestione dell'azienda, ad es. la tutela dell'ambiente. Non è democrazia erigere l'azienda a comunità politica, secondo prospettive corporative, nelle quali si confondono le responsabilità.

Discutiamo dell'assegnazione delle azioni. Nell'impresa il salario, stabilito con la contrattazione, indica la partecipazione dei dipendenti ai risultati economici. Se una delle parti contraenti è ritenuta debole spetta alla legge creare condizioni di parità. Ora, in questo contesto, l'eventuale assegnazione di azioni ai dipendenti diviene una forma di salario. Di per sé l'assegnazione non stimola la collaborazione del dipendente più di quanto non si possa fare con altri meccanismi di promozione salariale, poiché il dipendente che riceve le azioni si comporta come qualunque altro risparmiatore che investe in borsa: se conviene liquida le azioni; è socio della borsa, non di una specifica società.

Dunque per rendere fedele il dipendente è necessario vincolare le

azioni assegnate, rendendole indisponibili per certo tempo, come fondi di previdenza oppure conti indisponibili. Ma con ciò si solleva il problema della gestione dei voti inerenti a queste azioni. Il dipendente, come risparmiatore, non ha interesse al voto; può averne interesse in funzione sindacale. Ma così si ripropongono le anomalie della cogestione. La società cooperativa esprime questo intreccio di interessi del lavoro e del capitale che rivela distorsioni nella gestione delle grandi imprese. Se ne è parlato per alcune banche popolari. Ancora più rilevante sarebbe il problema per le spa. Chi gestisce i voti acquista potere senza il rischio della proprietà. Si possono determinare situazioni di inquinamento da parte di interessi sindacali e politici, o da parte della stessa proprietà di controllo. Sterilizzare i voti, disporre azioni speciali senza voto, organizzare forme di gestioni fiduciarie indipendenti (difficile in Italia), vorrebbe dire fare dell'operazione una semplice partecipazione agli utili, cosa che si può ottenere meglio con formule salariali.

Questa materia va lasciata alle contrattazioni aziendali. Il legislatore se ne occupi soltanto per correggere eventuali conflitti d'interesse. La stessa disciplina fiscale non deve creare regimi speciali all'azionariato dei dipendenti se non per regolare questa forma di compenso. Vediamo di essere attenti alla demagogia. Troppo di frequente accade che l'obiettivo predicato dissimuli intenti che non si vuole discutere. Facciamo partecipare il lavoro all'economia produttiva per la via corretta, diffondendo il risparmio di borsa mediante la qualità del mercato mobiliare.

**(\*) Articolo pubblicato su Repubblica (Affari e Finanza) il 17 luglio 2000.**