

Professionalità e merito: ecco il cambiamento che serve

di Silvio Brocchieri

dalla rivista INCONTRI di DirCredito - gennaio 2013

A primavera è tempo di presentazione di bilanci, di rinnovo di CdA e Consigli di Sorveglianza.

Argomenti un tempo patrimonio solo di alcuni, oggi trattati e discussi da molti, come fondamentali dell'economia italiana e mondiale. Associazioni di piccoli azionisti, dipendenti azionisti e non, elargiscono a piene mani soluzioni su come creare una lista di minoranza, sostenere una cordata piuttosto che un'altra, perché ...

La proposta più gettonata resta il "mandiamo tutti a casa" che, in effetti, potrebbe non essere una cattiva idea, ma è come farlo che scalda, divide e anima la discussione.

Possedere una quota azionaria significa aver acquistato un capitale di rischio e, di solito, per ottenere un vantaggio economico più consistente rispetto alla media del mercato obbligazionario; si spera cioè che all'aumento di valore della quota si sommi l'incasso dei dividendi.

Entrambe le cose dipendono esclusivamente dall'utile prodotto dall'azienda e da quanto sia valida la sua politica di mercato. Sappiamo bene come le Banche perseguono costantemente l'utile attraverso il taglio dei costi e, nella fattispecie, quelli del personale; politica che le parti sociali tendono a contrastare duramente.

Già questa prima constatazione porta a pensare come un singolo dipendente si trovi spesso in conflitto di interessi.

Potrebbe apparire diversa la situazione delle Associazioni di piccoli azionisti che, pur cercando di incrementare il valore della propria quota, aspirano ad entrare a far parte della "proprietà" per tentare di condizionare e disegnare strategie e obiettivi. Anche se, esperienza insegna, lo scopo principale resta comunque quello di massimizzare i profitti.

Alcune teorie sostengono che la proprietà azionaria dei dipendenti abbinata alla loro partecipazione gestionale porterebbe notevoli vantaggi economico/sociali, quali una più equa redistribuzione del reddito e una maggiore soddisfazione nel lavoro; ma anche in questo caso si avrebbe un conflitto di interessi, poiché i destinatari di dividendi sarebbero azionisti interni piuttosto che esterni, con una più rilevante assunzione di rischio, qualora i lavoratori/azionisti non fossero adeguatamente preparati a gestire un'azienda.

Le nostre aziende sfornano costantemente nuovi piani industriali e il "refrain" è sempre lo stesso: i lavoratori sono troppi e costano molto!

I manager, purtroppo, sono dotati di poca fantasia creativa, sono monotoni (sempre e solo costo del lavoro) e tutti i dipendenti, insieme alle parti sociali, cercano di farsi portavoce dei "disastri" che queste litanie producono a livello sociale.

Capiamoci. Nel nostro Paese spesso si tende ad introdurre, a prescindere, la novità estera, anche in maniera parziale in mancanza di una consona regolamentazione, facendo leva soprattutto sull'emotività.

Ma quello che occorre veramente è un radicale cambiamento culturale, basato sulla professionalità e sulla meritocrazia ovvero sull'uguaglianza intesa come opportunità uguale per tutti, che indurrebbe a legiferare e normare la partecipazione dei lavoratori; allora sì che la prospettiva dipendenti/azionisti abbinata alla cogestione, quella vera, potrebbe risultare interessante.

Nel contesto attuale però sarebbe più opportuno che il top management predisponesse strategie a lunga scadenza e adeguasse la propria retribuzione – sono impensabili compensi cento/duecento/trecento volte superiori alla stipendio medio di un lavoratore – a risultati conseguiti e, soprattutto, consolidati.