

Utili agli operai, ma con giudizio

di Gilberto Muraro

Già nel fascismo il codice civile prevedeva la possibilità di distribuire utili ai lavoratori. La Costituzione repubblicana, all'articolo 46, ha poi allargato il concetto a «diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende». Norme nella pratica inattuata. La cogestione alla tedesca non ha mai goduto di buona stampa in Italia, né presso gli imprenditori, che hanno sempre voluto avere mano libera nel governo dell'impresa, né da parte dei maggiori sindacati, che fino a ieri si legittimavano attraverso quella che possiamo definire la netta distinzione dei ruoli, per non evocare lo scontro di classe. Ciò non significa che nulla sia avvenuto in questa direzione. Il libero mercato, inclusivo delle contrattazioni fra parti sociali, conosce mille modi per realizzare indirettamente ciò che direttamente si nega. Quando le cose vanno bene in azienda, è normale che arrivino i premi di produttività, sia pure, nel gioco delle parti, dopo pressanti richieste dei sindacati. E quanto all'influenza dei sindacati nella gestione d'impresa, si sa bene che in Italia, appena sopra la soglia della microazienda, essa è di fatto più pesante che altrove, anche a causa di uno Statuto dei lavoratori molto garantista. Perché allora tanto interesse alla recente proposta di Tremonti del dividendo ai lavoratori? Qualche commentatore malevolo parla di diversivo, utile a nascondere una politica anticiclica poco incisiva. In effetti, parlare di come distribuire gli utili proprio oggi che non ci sono, è quasi provocatorio. Ma sarebbe sbagliato e ingeneroso liquidare in tal modo una proposta che rappresenta, se non un'innovazione normativa, almeno un importante input culturale. Come diceva il Papa nell'ultima enciclica, la crisi va vista anche come occasione di nuova progettualità. E allora ci si deve chiedere se, nella futura architettura dei rapporti sociali, la proposta sia opportuna o meno. La risposta è positiva. Essa porta anche i lavoratori ad aderire all'idea che un sistema concorrenziale si regge sul sforzo dell'impresa di massimizzare l'utile, ovviamente nel rispetto delle norme e di quella «responsabilità sociale dell'impresa» che sta diventando un importante riferimento nella cultura economica. Nella divisione dei ruoli, senza negare, ma anche senza introdurre la cogestione, si crea un comune interesse al risultato aziendale. Il confronto tra parti sociali sarebbe mitigato, con positive ricadute sulla produttività e sulla vitalità del sistema economico. Due avvertenze, però. La prima è di non imporre nulla per legge. Perché le situazioni aziendali sono molto diversificate ed è probabile che in molti casi sia l'imprenditore che i lavoratori aderiscano alla cultura della condivisione del risultato, ma preferiscano realizzarla non già riferendosi all'utile che riflette tutte le politiche aziendali (finanza, fisco, innovazione), bensì attraverso premi commisurati alle variabili più direttamente connesse con il lavoro. La seconda avvertenza è di andare cauti con le agevolazioni fiscali, che hanno subito reso popolare il messaggio di Tremonti (si parla di una tassazione secca al 10%). Si sa che la crescita della spesa pubblica indotta dalla crisi comporta anche una crescita del prelievo e che la Costituzione impone la progressività e non la regressività del sistema tributario: il compenso aggiuntivo, sia come premi che come dividendi, andrebbe quindi tassato di più e non di meno rispetto al salario di base. Qualche stimolo tributario per la diffusione della «buona pratica» è quindi accettabile, ma limitato nel tempo e nel livello: avanti con giudizio, insomma, per dirla con il Manzoni.