

Una strategia pre-distributiva contro le disuguaglianze e per la giustizia sociale:

LE PROPOSTE DEL FORUM DD

Lorenzo Sacconi

Milano, Casa della Carità, 25 febbraio 2019



FORUM
DISUGUAGLIANZE
DIVERSITÀ

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
- 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 altamente 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)

Alcune dimensioni della diseguaglianza

- La remunerazione più elevata di certi «lavori» **non è** solo questione di **conoscenza e innovazione**,
 - Alcuni ruoli si **autoassegnano** la remunerazione (management e finanza) basata sul «valore per gli azionisti»
 - Conta la **proprietà e il controllo** sull'innovazione e i benefici che ne derivano (brevetti, università esclusive)
 - Questo è **indipendente dal merito** (talune innovazioni come le applicazioni di IA replicano intelligenze altrui, senza riconoscere che sono «altrui» o «comuni»)

Una tendenza minacciosa

- **Benché le nuove “tecniche” non abbiano un effetto distributivo predeterminato in tutti i campi in tutto l’Occidente (date le scelte e le strutture di controllo) hanno prevalso le tendenze che minacciano i ceti deboli:**
- **Nel lavoro:**
 - ü Sostituzione con macchine del lavoro con competenze intermedie
 - ü Polarizzazione delle retribuzioni e del sistema produttivo
 - ü Aumento del lavoro precario
- **Nell’accesso e qualità dei servizi essenziali e dell’ambiente:**
 - ü Innovazioni nella salute e nell’istruzione non disponibili per ceti/paesi deboli
 - ü Divari territoriali nella copertura digitale
 - ü Cambiamenti tecnologici rivolti alla sostenibilità **mirati ai ceti forti** e pagati dai ceti deboli

Una tendenza minacciosa

- **Nel consumo :**

- Condizionamento accresciuto delle preferenze

- Inaccessibilità per i ceti deboli (causa prezzo) di servizi con componente relazionale-umana

- Negazione dell'accesso a servizi (mobilità, assicurazione, credito, spedizioni, etc.) in modo non sindacabile: violazione diritti digitali

- **In campo politico:**

- Moltiplicazione, diffusione e non verificabilità delle « informazioni false»

Le cause

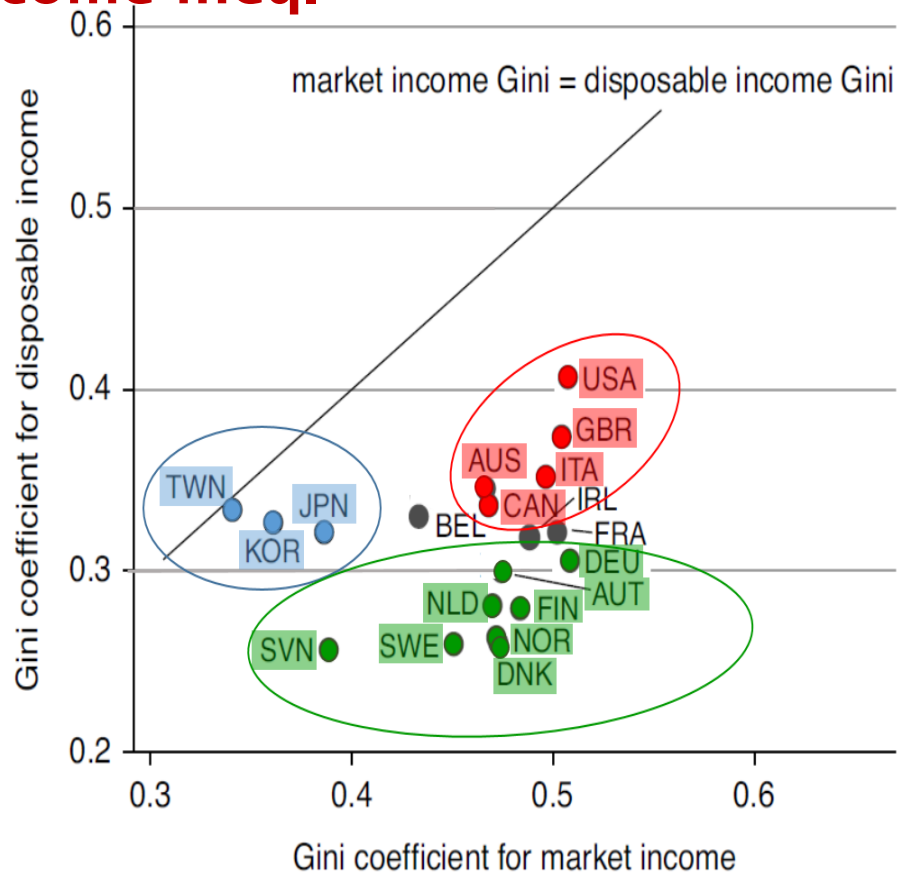
Si sono accentuati i rischi e gli effetti negativi del cambiamento tecnologico sulla giustizia sociale a causa di una svolta avvenuta dall'inizio degli anni '80 nelle:

- **Politiche:**
 - ü **Eccesso di protezione** dei diritti di proprietà intellettuale
 - ü **Ridotto contrasto dei monopoli** (sempre + costruiti su capitale immateriale)
 - ü **Rinuncia all'uso della domanda pubblica** per orientare il cambiamento tecnologico
- **Senso comune:**
 - ü «*L'impresa agisce nell'interesse generale*» (**a quali condizioni?**)
 - ü «*L'innovazione da sola favorisce il progresso sociale*» (**sempre?**)
 - ü «*La rete di per sé diffonde il potere*» (**a chi?**)
- **Potere negoziale del lavoro:**
 - ü *Indebolimento sistematico dei sindacati*

La forma di «governance» delle decisioni economiche conta per le disuguaglianze

- Nonostante quello che si può fare con la **re-distribuzione**, via tassazione, sono determinanti le **disuguaglianze di mercato (primarie)**
 - Ø **Incidenza dei modelli di capitalismo** (nonostante l'egemonia ideologica dello shareholder value): laddove il modello **non è shareholder** (Centro Nord Europa, Giappone) la disuguaglianza di mercato è **meno elevata**
 - Ø **Dove** il modello di presa delle decisioni è la **massimizzazione del «valore per gli azionisti»** invece le disuguaglianze **sono massime** (USA e UK)
 - Ø **L'Italia quasi uguale**: infatti negli ultimi 25 anni

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 rosso dello “shareholder value”** :
larghissima disuguaglianza dei redditi di mercato e
bassa incidenza della tassazione (dopo le riforme
neoliberali UK e Usa)
- b) **Profilo verde dell'Europa centrale e scandinava** :
la redistribuzione conta 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) **Il profilo blu Capitalismo asiatico**: minore
disuguaglianza di mercato e minore tassazione
(prima e dopo e tasse resta invariata) .

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

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 in termini di capitale e reddito, **essi saranno in grado di impedire la redistribuzione**
- in ogni caso è arrivare dopo che i guai sono stati generati (un **lavoro di Sisifo**, o la **tela di Penelope**)

La strategia della pre-distribuzione

- **Pre-distribuzione:** distribuire equamente risorse e diritti che danno **forza negoziale** e capacità di prendere **decisioni nell'impresa** ove si forma la ricchezza e il reddito
 - Dare alta **qualificazione** a tutti i lavoratori (supporta il potere negoziale)
 - **Ma la qualificazione non basta**, occorre avere **diritti** e potere (democrazia economica)
- Importa l'allocazione di **potere sulle decisioni residuali** dell'impresa e sulle scelte distribuzione del valore (ad es. le strategie sull'innovazione e la riorganizzazione del lavoro)

LE PROPOSTE DEL FORUM: TRE AREE STRATEGICHE, 13 PROPOSTE

- **Riconciliare l'innovazione tecnologica con la giustizia sociale (8 proposte)**
- **Riequilibrare il potere negoziale a favore del lavoro e democratizzare l'economia, promuovendo l'autonomia dei lavoratori e l'uguale cittadinanza nel governo delle imprese (3 proposte)**
- **Favorire un passaggio generazionale più giusto della ricchezza, assicurando un'eredità (dote) universale per ogni giovane al momento della maggiore età, pagata con un'imposta sulle successioni (2 proposte)**

Le proposte per un cambiamento tecnologico amico della giustizia sociale ...

Macro-obbiettivi

- 1. Maggiore libertà di accesso e condivisione della conoscenza***
- 2. Lo Stato e le comunità di cittadini si riprendano lo spazio ceduto alle imprese***
- 3. Dati personali e algoritmi: assicurare diritti digitali di chi è la «fonte» dei dati e promuovere piattaforme comuni per il loro uso***
- 4. Giustizia ambientale e giustizia sociale devono marciare assieme: il cambiamento tecnologico deve mirare a entrambe***

1) Maggiore libertà di accesso e condivisione della conoscenza

1. Un più libero accesso ai risultati della ricerca.

L'Italia promuova azione UE per:

- ü **Modifica Accordo TRIPS** (*Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights*) che affermi «la conoscenza comune è la più importante ricchezza dell'umanità» ...
- ü **Nuova Convenzione OMS-ONU** che riconosca medicine e tecnologie mediche che rispondono ai «bisogni fondamentali» della popolazione e ne incentivi lo sviluppo e accessibilità a tutti (beni comuni) superando la protezione brevettuale per ragioni più alte (*human rights*)

2. Uno strumento per l'innovazione delle PMI oggi sfavorite dalla monopolizzazione dei brevetti:

- ü Traendo lezioni dalla Germania, promuovere **agenzie territoriali pubblico/private/non profit** che offrano un sistematico canale di collegamento tra la ricerca teorica e quella applicata per tutte le PMI, col vincolo sugli

2) Lo Stato e le comunità si riprendano lo spazio lasciato alle imprese

3. La leva della domanda pubblica, può orientare le applicazioni di ICT verso giustizia sociale :

- ü offerta dei servizi essenziali (istruzione, salute, mobilità, etc.) rivolti alle persone nei luoghi svantaggiati.
- ü Piano di investimento in **infrastrutture sociali** a livello europeo.
- ü Sviluppare l'utilizzo di «Appalti per soluzioni innovative» e «Appalti pubblici pre-commerciali» che favoriscano gli «obiettivi sociali»

4. Dare attuazione alla Terza missione (incompiuta) dell'Università. Oggi la missione è spinta a privilegiare l'accumulo di brevetti. Invece

- ü Fare valutazioni di impatto sociale e sulle diseguaglianze delle innovazioni;
- ü prevedere un budget destinato allo sviluppo di tecnologie

Lo Stato e le comunità si riprendano lo spazio lasciato alle imprese

5. Fissare criteri e condizioni per il finanziamento pubblico della ricerca privata:

introdurre nei criteri esistenti un'attenzione ai risultati attesi in termini di giustizia sociale.

6. Assegnare obiettivi strategici di medio-lungo periodo alla Cassa Depositi e Prestiti e alle imprese controllate dallo Stato: Stabilire a livello nazionale obiettivi di giustizia sociale da affidare alle imprese controllate e alla CDP, affiancandoli a obiettivi di competitività e di sostenibilità ambientale.

3) Dati personali e algoritmi: assicurare diritti digitali e promuovere piattaforme comuni

7. Piattaforme digitali comuni, "innovatori di base" e impiego "giusto" degli algoritmi di apprendimento automatico

- La rete ha consentito la nascita di forme neo-cooperative che producono piattaforme e serbatoi di conoscenza comune, utilizzati come bene pubblico da cittadini, consumatori, etc. (es. Four Thieves Vinegar: offerta quasi-gratuita di ricette per autoproduzione delle medicine con assistenza gratuita di tecnici per la produzione).

Generalizzarli

- In prospettiva **rivedere** i diritti di proprietà sulle innovazioni se sono basate su informazioni ottenute gratuitamente dai consumatori via rete, o se simulano l'intelligenza di intere professioni e mestieri dei lavoratori (**commons**)

4) Giustizia ambientale e sociale devono 'marciare' insieme

8. Interventi per la sostenibilità che avvantaggino i ceti deboli.

- ü I cambiamenti tecnologici rivolti alla sostenibilità ambientale e al contrasto del cambiamento climatico (il *Green New Deal*) sono urgenti per la tutela del pianeta. In termini di giustizia sociale hanno un effetto positivo sulle future generazioni, specialmente le parti più deboli (giustizia **inter generazionale**)
- ü Ma a questo effetto si accompagna una biforcazione nell'effetto sulle generazioni in vita: quei provvedimenti possono essere fatti pagare **soprattutto ai ceti deboli** (ingiustizia **infra-generazionale**)
- ü Gli interessi potenti legati al modello di crescita insostenibile si alleano con i ceti deboli la forza per impedire il cambiamento.
- ü Giustizia sociale e sostenibilità devono a marciare insieme

Le proposte su potere negoziale del lavoro e democrazia nell'impresa

- 1) Un salario minimo legale dignitoso per tutti i lavoratori
- 2) La partecipazione dei lavoratori e degli altri stakeholder non finanziari al governo delle imprese per affermare l'«autonomia» dei lavoratori e l'uguaglianza della cittadinanza anche nell'impresa
- 3) Rilanciare la forma cooperativa per la gestione democratica dei servizi pubblici locali e democratizzare le stesse imprese cooperative

Esiste una giustificazione in termini di giustizia a un salario di base decente

- La giustizia riguarda la distribuzione **di beni sociali primari** che rendono possibile la società come cooperazione mutuamente vantaggiosa
- Essi includono una **equa distribuzione del reddito e delle opportunità decenti di lavoro** (come base del rispetto di se')
- Diritto di accesso a risorse e beni che **vengono prima** di ogni contributo alla cooperazione, **senza i quali la società non è nell'equo mutuo vantaggio**
- Quand'anche il reddito possa essere **diseguale**, questa diseguaglianza deve essere la **minima necessaria al massimo mutuo vantaggio**
- cioè il **salario minimo** dovrebbe essere **il massimo tra i minimi** associati alle diseguaglianze retributive
- Questo è **un diritto base** che dovrebbe essere garantito **prima di incentivare ogni altro reddito**

Un salario minimo legale per ogni lavoratore

- Una frazione di lavoratori (giovani, donne e immigrati) **non accede ad alcuna forma di tutela collettiva**,
- Questa area di lavoro non protetto **va allargandosi**, grazie alla frequente stipula di **contratti “pirata”**, che cancellano la maggioranza delle tutele accessorie (se non i minimi salariali)
- Occorre **un’azione congiunta**, che
 - a) da un lato **rafforzi la contrattazione sindacale**,
 - b) dall’altro permetta di **tutelare le prestazioni lavorative che non ricadano**

A) Estendere l'efficacia dei contratti collettivi

- Secondo il mai attuato articolo 39 della Costituzione, solo i contratti firmati da **sindacati registrati** possono avere un'efficacia **erga omnes** per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce
- Un'estensione del valore legale a tutte le imprese di un settore aiuterebbe a **combattere il fenomeno dei contratti pirata**, che sono proliferati opportunisticamente
- L'estensione erga omnes dei contratti dovrebbe includere strumenti adeguati a **riflettere l'eterogeneità** in termini di dimensioni, settore, situazione dell'impresa
 - contratti quadro che lascino la **possibilità di negoziare** col sindacato adattamenti a livello di **impresa**

B) salario legale dignitoso

- Coprirebbe solo i lavoratori di quei **settori senza un contratto collettivo** perché privi di parti sociali rappresentative.
- Rappresenterebbe **anche un valore di riferimento per lavoratori autonomi senza potere contrattuale**
- **quale livello fissare ?**
 - I salari minimi nei paesi OCSE variano tra il 40% e il 60% del salario mediano. **In Italia sarebbe tra i 5 e i 7 euro l'ora.**
 - La scelta del livello non deve essere (interamente) politica ma **lasciata a una commissione ad hoc** composta da esperti e parti sociali e assistita da personale dei Ministeri (Lavoro ed Economia), dell'INPS e dell'ISTAT)
- Ci deve essere una protezione contro l'uscita opportunistica dai contratti collettivi:
 - I minimo legale non deve essere troppo basso (**massimo dei minimi**)
 - Deve essere «**rigido**» (non flessibilità in caso di crisi) .

DEMOCRATIZZARE L'ECONOMIA, PROMUOVERE L'AUTONOMIA DEI LAVORATORI E L'UGUALE CITTADINANZA NEL GOVERNO DI IMPRESA

- Abbandonare la dottrina dello «max valore per gli azionisti» responsabile di molte diseguaglianze di reddito e ricchezza
- Approccio stakeholder, ci sono **ottime ragioni di efficienza** per adottarlo: per sostenere gli investimenti in capitale umano molteplici , non permettere l'abuso (legale) di autorità ,

Il governo di impresa è una questione di giustizia sociale (1)

- Ma la **giustizia sociale** è centrale anche per la scelta del modello di CG
 - ∅ Modelli alternativi allo shareholder value generano diseguaglianze minori, **ma non minore efficienza** (Nord-centro EU , Giappone): **perché allora è prevalso lo shareholder value? (non per l'efficienza)**
- Il modello di governo risulta dalla prevalenza di una **norma sociale** che **seleziona un equilibrio** (è la concezione di giustizia che **sceglie** tra gli equilibri)
- Ma dobbiamo riconoscere un limite nella concezione di giustizia anche di chi non ha mai accettato l'egemonia neoliberale: **che la giustizia di si fermasse prima della CG**

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**
- **Non** solo distribuzione di risorse **prima** di entrare nel mercato, ma **capacità di decidere nelle** attività di mercato (imprese)
 - **capacità come formazione di skill**
 - **ma anche come diritto di scelta dei funzionamenti da attuare nell'impresa**
- La libertà positiva caratterizza l' **autonomia** del lavoratore: «non mero mezzo, ma fine a sé»,
- Impresa come luogo **della uguale cittadinanza** dal momento che vi si esercitano autorità e potere:
 - controllo delle condizioni per l'esercizio di funzionamenti base

«Empowerment» degli stakeholder e diritti legali all'autotutela

- In origine *l'approccio stakeholder* alla gestione strategica e alla RSI fu concepito come modo per **vincolare ed orientare** eticamente, ma assieme **legittimare, la discrezionalità manageriale (modello anglosassone anni 70/80)** .
- La dottrina dello *shareholder value*, e l'aumento crescente del peso della finanza speculativa sulla gestione, hanno **impedito che la RSI fosse elevata a livello di un modello di gestione manageriale**
- Occorre perciò **non tanto proporre criteri di orientamento della discrezionalità manageriale, quanto promuovere *l'empowerment* degli stakeholder nella governance**, rispetto al quale i gestori possano essere chiamati a render conto.

La proposta: CLC (1)

- **Consigli del Lavoro (attivi in vari paesi europei es. Germania Austria Olanda)** : organismi di rappresentanza istituzionalizzata dei lavoratori,
 - al di fuori dal CdA , e dunque **sottratti** sia al vincolo al perseguimento dell'interesse sociale (come attualmente inteso), sia al regime di responsabilità degli amministratori,
 - Ma nondimeno **parte della governance** 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** tramite uno/ due rappresentanti che partecipano al consiglio di amministrazione, con voto su determinati argomenti in rappresentanza del CL (e non dell'interesse dei soci)

La proposta: CLC (2)

- **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 nel CL ai rappresentanti di altri stakeholder (Comunità locali, consumatori, utenti)
- LA denominazione più appropriata è **Consigli del Lavoro e di Cittadinanza nell' impresa (CLC).**

la proposta: CLC (3)

- Seppur con forme di rappresentanza differenziata, tendiamo a promuovere il valore della **“uguale cittadinanza” nel campo del governo di impresa**, ove tutti gli stakeholder (non solo imprenditori, manager, e azionisti, ma lavoratori, consumatori e comunità portatrici di interessi ambientali) **siano considerati come persone autonome (“sempre anche come fini, e mai come meri mezzi”)**.

la strategia di attuazione (1)

- Attaccare **dall'alto e dal basso**:
complementarietà tra regolazione e autoregolazione
- Una **disciplina di legge completa centrale non funzionerebbe** :
 - Troppe sfaccettature, necessità di mobilitare gli interessi e le convenienze nell'adottare le forme di governo
- **MA l'autoregolazione puramente volontaria fallisce** (ha già fallito)
 - Interessi a breve in conflitto
 - Razionalità limitata e opportunismo nell'aggirare le norme
 - A lungo termine impegni non chiari (Non efficaci, gli effetti di reputazione)

la strategia di attuazione (2)

- Norma **di legge generale** e programmatica che rende obbligatoria la creazione dei CLC nelle imprese con requisiti base
- Spazio **all'autoregolamentazione** mediante linee guida attuative che danno le forme concrete di attuazione, **concordate tra le parti (comitato nazionale)**
- Assistenza di una commissione **tecnica** che può sostituirsi **nell'emanare** le linee guida in mancanza dell'accordo e che **verifica** la coerenza con la norma di legge, nonché tra gli statuti di impresa e la norma

La strategia di attuazione (3)

- Metodi di **soft law** per l'adesione delle singole imprese
 - La linea guida è la **regola di default**
 - **Opt out** , ma giustificando che nondimeno si soddisfa la norma
 - **Opt in** rispetto a tempistiche più lente per le piccole imprese
- Obblighi di rendicontazione
- Spazio al **monitoraggio** e alla **verifica indipendente** basata su **enti di terza parte** creati su iniziativa di associazioni di cittadinanza attiva sindacati e associazioni di impresa

Creazione di una grande cantiere deliberativo sulla sperimentazione della democrazia economica

- **una scelta collettiva politica può aprire un grande cantiere deliberativo a livello nazionale, locale e di impresa**
- La deliberazione imparziale (secondo la norma generale) **genera motivazioni e preferenze di conformità**
- ∅(questa è l'applicazione delle scoperte di economia comportamentale, altro che «paternalismo libertario»!)

La proposta in dettaglio: funzioni

- Il CLC è un istituto che, attraverso l'esercizio di vari diritti e poteri (previsti dalla legge), consente ai lavoratori di partecipare alla **gestione dell'impresa**;
 - **per esser valide le decisioni devono seguire un processo di consultazione ed espressione del parere** che prevede il **coinvolgimento** attivo del CLC.
 - Per **alcune** materie le decisioni non possono esser prese **in assenza di consenso (accettazione o accordo) vincolante ed espressamente formulato dal CLC**
- Così su certe materie ha **un potere di co-gestione**.

b) Collocazione (vari modelli)

- Nel caso tipico il CLC è collocato a **livello della singola impresa** e ne riguarda il sistema di governo interno.
- MA, per dare rappresentanza anche **ai lavoratori di piccole o piccolissime imprese** si prevedono le seguenti varianti :
 - (i) per coinvolgere i lavoratori di piccole imprese di una rete, il CLC può essere collocato a **livello distrettuale** e sostenuto organizzativamente dalla locale **Camera di commercio**;
 - (ii) per coinvolgere i lavoratori delle imprese che fanno parte di un **sistema di subfornitura o una rete costruita** attorno a un'impresa maggiore la collocazione può essere a **livello di rete o supply chain e sistema di subfornitura**, e sostenuto

(c) Chi vi è rappresentato? (tutti i lavoratori)

- Sono rappresentati **non solo i lavoratori dipendenti dell'impresa** (a tempo indeterminato e a tempo determinato), ma anche di **tutte le altre categorie di lavoratori** (ad es. lavoro autonomo o parasubordinato, collaborazioni coordinate e continuative).
 - ∅ Ciò che conta è che questi contratti **configurano una relazione di collaborazione unica e che dura nel tempo**, da cui dipende essenzialmente il successo e il benefico derivante dall'investimento di capitale umano da parte del lavoratore
- Inoltre sono membri del CLC a rappresentanti dei lavoratori **operanti nelle imprese inserite nella catena di sub-fornitura** o della rete dell'impresa principale

(d) Chi vi è rappresentato: gli stakeholder esterni

- All'elezione del CLC partecipano (per una quota minoritaria) **gli stakeholder non finanziari dell'impresa**:
 - i consumatori e i cittadini delle su cui ricadono gli effetti **esterni ambientali**.
 - sono previsti in imprese le cui **dimensioni siano superiori a una certa soglia**, in modo da configurare un effettivo impatto sull'ambiente e i consumatori.
- 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
- Le comunità locali sono rappresentate via consultazioni organizzate con il concorso degli enti locali territoriali e le camere di commercio

(e) Materie, diritti e poteri

- **Tre categorie di decisioni**

- A) **Materie di carattere generale** in cui le scelte dell'impresa possono incidere su tutti gli stakeholder (qualità dei prodotti o servizi, investimenti, ricerca, ecc.).
- B) **Materie che attengono alle condizioni generali dei lavoratori** (organizzazione del lavoro, salute, welfare aziendale, ecc.)
- C) **Materie che più direttamente si riflettono su posizioni individuali** (salari, carriere, mansioni, ecc).

- **Tre tipi di diritti / poteri**

- Su tutte le materie **diritti di informazione** in «tempo utile»
- Sulle materie A e B **diritto di consultazione** e proposta alternativa con obbligo di risposta
- Sulle materie C **diritto di veto e obbligo di consenso**

(f) Rappresentanza a livello societario (CdA)

- **Il problema** : in assenza di una riforma del diritto societario ogni amministratore **serve lo scopo sociale** (interesse degli azionisti) e ha doveri di riservatezza.
- Invece noi proponiamo una rappresentanza nel CdA su materie particolari ma con **diritto di rappresentare effettivamente** i lavoratori e gli stakeholder non finanziari
- il CLC nomina (o indica) uno/più rappresentanti nell'organo amministrativo
 - **diritto di voto** su argomenti specifici rilevanti nella prospettiva dei lavoratori/stakeholder;
 - **diritto di intervento** (ma non di voto) su altre materie
 - Tale rappresentante non deve essere necessariamente un membro del CLC **ma anche un esperto scelto e indicato dal CLC che non è pagato in base al «valore per gli azionisti»**

Diversa natura e rispetto del ruolo del sindacato

- **Diversità di funzioni e di piani**
 - Il CLC è un organo di governo , partecipa alle decisioni aziendali , anche quelle che poi vengono sottoposte alla contrattazione
 - Il sindacato detiene il ruolo di contrattazione e di azione rivendicativa
- **Complementarietà**
 - Informazione in tempo utile su molteplici decisioni
 - Formulazione di proposte aziendali non incompatibili
 - Possibilità di allargare il ruolo sindacato nella difesa della democrazia economica
- Partecipazione dei sindacati alle elezioni e quindi ai CLC
- Regole di indipendenza delle rappresentanze (no associazioni espressione della direzione aziendale)

punti di forza

Aree strategiche sulle quali il potere negoziale è debole e in cui il diritto di partecipazione sarebbe forte e complementare

- **Innovazione tecnologica digitale e AI e riorganizzazione del lavoro** con conseguenti **impatti occupazionali** e sulle condizioni di lavoro, livelli di qualificazione ecc. , prevedibili in fase di pianificazione del tipo di innovazione tecnologia adottata (specialmente nell'impiego delle applicazioni di IA);
- **Welfare aziendale**, strategie volte all'integrazione col welfare locale;
- **Controllo sui lavoratori** attraverso nuove tecnologie digitali e rispetto della privacy;
- **Premi di produzione e parte variabile del salario** collegata ai risultati dell'azienda, e in particolare la decisione se e quando erogare tali premi in relazione all'andamento dell'impresa.
- **Divari remunerativi** all'interno dell'impresa: il divario **massimo** potrebbe essere oggetto di potere di co-decisione

Sostegno al potere negoziale

- I doveri di informazione e consultazione del CLC sulle strategie di investimento all'estero, oppure di innovazione tecnologica devono essere adempiuti in fasi **molto iniziali** della formazione delle decisioni degli organi di governo,
- ∅ 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 l'azienda faccia porporate inaccettabili (ultimatum) per i I sindacato**

Per democratizzare l'economia promuovere forme cooperative di impresa

- **Ricorrere a forme di impresa democratica di utenti per l'autogoverno dei beni comuni e dei servizi pubblici locali**
 - Beni comuni sono caratterizzati da **non escludibilità e uguale accesso**
 - Connessione **con la giustizia**: le infrastrutture comuni sono **beni sociali primari**, mezzi per molti scopi (per vari piani di vita) distribuiti secondo accordo imparziale
 - la **forma controllo, gestione e governance** deve essere coerente con l'idea di un accordo imparziale per la fornitura di beni sociali primari (non è oggetto di **appropriazione privata**)
 - **E' efficiente**: la governance condivisa genera motivazioni che creano antidoti alla tragedia dei beni comuni, sia l'azzardo morale nella squadra e l'opportunismo manageriale

Per democratizzare l'economia promuovere forme cooperative di impresa

- **Favorire il ricorso alla forma cooperativa** sia nella gestione di **servizi pubblici** e di pubblico interesse, che nella gestione di **risorse e beni e pubblici e privati sottoutilizzati** (cooperative di comunità).
- Prevedere sempre ed esplicitamente in tutti gli atti che avviano **processi di affidamento di servizi pubblici** (come nel caso della erogazione dell'acqua) la possibilità che vi partecipino **anche cooperative**,
- Rivedere la normativa sulla cooperazione in modo che
 - **allenti l'obbligo** per queste cooperative di operare prevalentemente a servizio dei soci cosicché si imponga di trattare **soci e non soci nello stesso modo**
 - si imponga una **governance allargata** a tutti i principali portatori di interesse

Per democratizzare l'economia ri-democratizzare le stesse imprese cooperative

- Paradossalmente sono diventate imprese **manageriali con vertici inamovibili** oppure vengono usate in **modo opportunistico**
- Promuovere la **democrazia dei soci** (lavoratori/ consumatori e utenti).
 - Ø No a cooperative di lavoro in cui lavoratori non governano (non sono soci)
- **partecipazione dei lavoratori**, laddove non siano soci, via CLC (consumo, utenza)
- La **partecipazione degli altri stakeholder** (comunità territoriali) attraverso comitati territoriali

Le proposte per un passaggio generazionale più giusto della ricchezza

- 1) **Un'imposta progressiva sulla somma di tutte le eredità e donazioni ricevute** da un singolo individuo (da parte di chiunque) durante tutto l'arco della vita, con esenzioni per i bassi trasferimenti
 - **Notare la struttura dell'imposta e il soggetto su cui ricade l'imposta: imposta sui vantaggi ricevuti?**
- 2) **Una dote universale e non condizionata di ricchezza al passaggio all'età adulta**

Motivazioni (1)

q Favorire l'uguaglianza inter-generazionale di opportunità

- diminuire vantaggi ingiusti /arbitrari (imposta)
- favorire l'equità nell'entrata nell'età adulta (dote)

∅ importanza della ricchezza anche a parità di istruzione (obbligatoria/universitaria)

q Effetti indiretti

contributo alla diminuzione delle disuguaglianze di ricchezza

q Avvertenza:

La dote è **una** risorsa ai fini dell'uguaglianza di opportunità ma non l'unica cosa importante (funzionamenti)

- importanza dei servizi
- importanza degli interventi *ex ante* di pre-distribuzione

Motivazioni (2)

q **rispetto all'imposta**

- il riconoscimento del diritto a trasferire ai figli, ma attenzione alla “parzialità” dei diritti dei genitori

q **rispetto alla dote**

- le ragioni a favore dell'universalismo (è un diritto base)
- le ragioni a favore della non condizionalità (evitare gli arbitri nell'applicazione: dipendenza da casi particolari arbitrari)

Alcuni dati di contesto

- L'italia è u paese con molta ricchezza privata sul reddito nazoinale (patrimoni)
- Ma La crescita della ricchezza non ha favorito tutti
- Crescita maggiore per chi sta meglio
 - l'1% più ricco detiene circa un quarto della ricchezza netta del paese (trend in crescita)
 - il 90% più povero detiene circa il 38% (trend in diminuzione)
 - 35,6% della popolazione dichiara di non essere in grado di sostenere una spesa inattesa (Eurostat, trend in leggera diminuzione, ma elevatizza del livello)

Sull'imposta: la situazione attuale

Peso molto limitato dell'iposta sulle successioni , rispetto allo stesso panorama europeo

- solo circa il 5–6% circa dei deceduti lascia eredità sulle quali risultano pagate imposte, con ammontare medio pari a 750 euro
- aliquota OCSE in media = 15%; in alcuni paesi come UK, 45%; in Italia, fino al 1999, aliquota massima 33% su asse e 33% su quote per non parenti

In breve, forte divaricazione fra concentrazione di ricchezza e peso delle imposte sull'eredità

Sull'imposta: proposta

Un'ipotesi di strutturazione (ma è una discussione aperta)

- 0% al di sotto di 250 mila euro;
- 10% fra 250 mila euro e 1 milione di euro;
- 20% fra 1 milione e 5 milioni di euro e 30% sulle somme eccedenti
- Ø **la questione centrale del catasto (o valori di mercato?)**
- esenzione di tutte le donazioni annuali fino al limite di 5000 euro e dei passaggi fra partners

Sulla dote: proposta

Istituzione di una dote universale di cittadinanza alla maggiore età
– **trasferimento di 15.000 euro**

Attivazione di servizi volti al rafforzamento delle capacità di scelta da parte dei beneficiari